

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA



“SÍNDROME DE BURNOUT Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LAS ENFERMERAS QUE LABORAN EN EL HOSPITAL PNP AUGUSTO B. LEGUÍA LIMA 2022”

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL EN ENFERMERÍA EN CUIDADOS QUIRÚRGICOS

AUTORES:

JUDITH ISABEL DÍAZ PINEDO
LIZET GIANINA GUZMÁN FIGUEROA
CELESTINA RONDAN SOLÍS

LIMA - 2023
PERÚ

INFORMACIÓN BÁSICA

FACULTAD:

CIENCIAS DE LA SALUD

UNIDAD DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de la unidad de investigaciones de la Facultad de Ciencias de la Salud- UNAC.

TÍTULO DEL PROYECTO:

“SÍNDROME DE BURNOUT Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LAS ENFERMERAS QUE LABORAN EN EL HOSPITAL PNP AUGUSTO B. LEGUÍA LIMA 2022”

AUTORES:

- DÍAZ PINEDO JUDITH ISABEL /CÓDIGO ORCID
0009-0005-8694-5148/DNI 00080292
- GUZMÁN FIGUEROA LIZET GIANINA/CÓDIGO
ORCID0000-0002-0336-1122/DNI: 40099738
- RONDAN SOLÍS CELESTINA
/CODIGO/ORCID/0009-0008-3274-2996/DNI:09589859

ASESOR:

Mg. Walter Ricardo Saavedra López/Código ORCID 0000-0002-8172-5868/DNI
08735737

LUGAR DE EJECUCIÓN: Hospital PNP Augusto B. Leguía

TIPO DE INVESTIGACIÓN: Descriptivo, Correlacional, Transversal

TIEMPO DE DURACIÓN DEL PROYECTO: 6 meses

TEMA OCDE: Ciencias de la Salud

UNIDADES DE ANÁLISIS: Enfermeras

HOJA DE REFERENCIA DEL JURADO Y APROBACIÓN

MIEMBROS DEL JURADO EVALUADOR:

- Dra. ANA ELVIRA LOPEZ DE GOMEZ..... PRESIDENTE
- Dra. LAURA MARGARITA ZELADA PACHECO.....SECRETARIO
- Dra. ALICIA LOURDES MERINO LOZANO... VOCAL
- Dra. MARÍA ELENA TEODOSIO YDRUGO.....SUPLENTE

ASESOR:

Mg. Walter Ricardo Saavedra López/Código ORCID 0000-0002-8172-5868/DNI
08735737

N.º de Libro: 5

N.º de folio: 119

N.º de Acta: 036-2023

FECHA DE SUSTENTACION DE TESIS : 03/02/2023

Resolución: R. 052-2023-D/FCS del 25/01/2023

DEDICATORIA

A Dios por darme la oportunidad de vivir y por estar conmigo en cada paso que doy. A mis padres por ser el pilar fundamental en toda mi educación, tanto académica como en la vida.

A mi esposo e hijas por su apoyo incondicional, que me impulsan a seguir adelante.

LIZET GIANINA

A Dios por la vida que nos brinda cada día,
A mis padres, esposo e hijas por su constante apoyo y comprensión para seguir cumpliendo mis metas.

JUDITH ISABEL

A Dios por darme la oportunidad y la dicha de la vida, al brindarme los medios necesarios cada día para continuar mi superación como profesional siendo un apoyo incondicional para lograrlo.

Con mucho amor a mis padres Casiano,
Antonia por su apoyo y amor incondicional en todo momento de mi vida.

CELESTINA RONDAN

AGRADECIMIENTO

Nuestro agradecimiento infinito a nuestros docentes quienes compartieron sus conocimientos y experiencias el cual enriqueció más nuestro aprendizaje y conocimiento.

Del mismo modo nuestra gratitud a las colegas de enfermería del Hospital PNP Augusto B. Leguía quienes colaboraron desinteresadamente para que se pudiera realizar el presente trabajo de investigación, asimismo, a nuestro asesor Mg. Walter Ricardo Saavedra López por guiarnos en la ejecución de nuestra investigación.

Finalmente, nuestra gratitud a nuestros padres por darnos fuerza y motivarnos a continuar con nuestros objetivos.

Las autoras

ÍNDICE

RESUMEN

ABSTRACT

INTRODUCCIÓN

I.	PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	1
1.1	DESCRIPCIÓN Y DETERMINACIÓN DEL PROBLEMA A INVESTIGAR	1
1.2	FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	3
1.2.1	PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA GENERAL	3
1.2.2	PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA ESPECÍFICO	3
1.3	OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN	4
1.3.1.	OBJETIVO GENERAL	4
1.3.2.	OBJETIVO ESPECIFICO	4
1.4.	JUSTIFICACIÓN.	4
1.5	DELIMITANTES DE LA INVESTIGACIÓN.	5
II.	MARCO TEÓRICO	7
2.1	ANTECEDENTES	7
2.1.1	ANTECEDENTES INTERNACIONALES.	7
2.1.2	ANTECEDENTES NACIONALES.	9
2.2	BASES TEÓRICAS	14
2.2.1	TEORÍAS DE LA MOTIVACIÓN SOBRE LA SATISFACCIÓN LABORAL:	14
2.2.2	MODELOS TEÓRICOS SOBRE EL SÍNDROME DE BURNOUT.....	15
2.3	BASE CONCEPTUAL	18
2.3.1	SATISFACCIÓN LABORAL.	18
2.3.2	SÍNDROME DE BURNOUT	24
2.4	DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS	33

II. HIPÓTESIS Y VARIABLES	35
3.1 HIPÓTESIS	35
3.1.1 HIPÓTESIS GENERAL	35
3.1.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	35
3.2 DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE VARIABLES	35
3.3 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	37
IV METODOLOGÍA	39
4.1. DISEÑO METODOLÓGICO	39
4.2. MÉTODO DE INVESTIGACION	40
4.3 POBLACIÓN Y MUESTRA	40
4.4. LUGAR DE ESTUDIO Y PERIODO DE DESARROLLO	40
4.5. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE L INFORMACIÓN.	40 A
4.6. ANÁLISIS Y PROCESAMIENTO DE DATOS	45
V RESULTADOS	46
5.1 RESULTADOS DESCRIPTIVOS	46
5.2 RESULTADOS INFERENCIALES	48
VI. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	52
6.1. CONTRASTACIÓN Y DEMOSTRACIÓN DE LA HIPÓTESIS CON LOS RESULTADOS	52
6.2. CONTRASTACIÓN DE LOS RESULTADOS CON OTROS ESTUDIOS SIMILARES DISCUSIÓN	55
6.3. RESPONSABILIDAD ÉTICA	58
VII. CONCLUSIONES	59
VIII. RECOMENDACIONES	60
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	61
ANEXOS	67

ÍNDICE DE TABLA

Tabla 5.1.1. Nivel de Síndrome de burnout en las Enfermeras que labora en el Hospital PNP Augusto B. Leguía Lima 2022	46
Tabla 5.1.2. Grado Satisfacción laboral en las Enfermeras que labora en el Hospital PNP Augusto B. Leguía Lima 2022	47
Tabla 5.2.1. Relación entre Síndrome de burnout y la satisfacción laboral en las Enfermeras que labora en el Hospital PNP Augusto B. Leguía Lima 2022	48
Tabla 5.2.2. Relación entre el desgaste emocional y la satisfacción laboral en las Enfermeras que labora en el Hospital PNP Augusto B. Leguía Lima 2022	49
Tabla 5.2.3. Relación entre despersonalización y la satisfacción laboral en las Enfermeras que labora en el Hospital PNP Augusto B. Leguía Lima 2022	50
Tabla 5.2.4. Relación entre Falta de realización personal y la satisfacción laboral en las Enfermeras que labora en el Hospital PNP Augusto B. Leguía Lima 2022	51

RESUMEN

El objetivo de la investigación es determinar la relación entre el Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral de las Enfermeras que labora en el Hospital PNP Augusto B. Leguía Lima 2022, la investigación fue descriptivo, correlacional, transversal, de enfoque cuantitativo, con diseño no experimental, La muestra estuvo conformado por 50 profesionales de enfermería, como resultados se obtuvo que el nivel de síndrome de burnout en las enfermeras muestra el 50%

(25) un nivel alto, el 32% (16) nivel medio y el 18% (9) un nivel bajo, cuanto a satisfacción laboral se observa el 66% (33) están satisfechos con la función laboral, el 30% (22) regularmente satisfechos, y el 12% (6) se encuentran insatisfecho, en relación a la satisfacción laboral y la dimensión desgaste emocional se observa que el 90.9% (10) se encuentran con un grado de satisfacción medio y un nivel medio de síndrome de Burnout, el 83.3% (5) se encuentran con una satisfacción baja y un desgaste emocional con predominio de nivel medio, seguido de 69.7% (23) una satisfacción alto y un desgaste emocional medio, en relación a la satisfacción laboral y la dimensión despersonalización se observa que el 50% (3) se encuentran con un grado de satisfacción medio y presentan un nivel bajo de despersonalización seguido de un 45.5 % (5) se encuentran con una satisfacción de medio a bajo y con un nivel de despersonalización medio, en relación a la satisfacción laboral y la dimensión falta de realización personal se observa que el 100% (6) (11) se encuentran con un grado de satisfacción medio y bajo y presentan un nivel bajo de falta de realización personal seguido de un 93.9 % (31) se encuentran con una satisfacción alta y un nivel bajo de falta de realización personal, se concluye que si existe relación significativa entre Síndrome de Burnout y satisfacción laboral.

Palabra clave: síndrome de burnout y satisfacción laboral

ABSTRACT

The objective of the research is to determine the relationship between Burnout Syndrome and Job Satisfaction of Nurses who work at the Hospital PNP Augusto

B. Leguía Lima 2022, The research was descriptive, correlational, cross-sectional, with a quantitative approach, with a non-experimental design. The sample consisted of 50 nursing professionals, As results it was obtained that the level of burnout syndrome in nurses shows 50% (25) a high level, 32% (16) medium level and 18% (9) a low level. Regarding job satisfaction, 66% (33) are satisfied with the job function, 30% (22) regularly satisfied, and 12% (6) are dissatisfied. In relation to job satisfaction and the emotional exhaustion dimension, it is observed that 90.9% (10) have a medium degree of satisfaction and a medium level of Burnout syndrome, 83.3% (5) have low satisfaction and emotional wear with a predominance of medium level, followed by 69.7% (23) high satisfaction and medium emotional wear. In relation to job satisfaction and the depersonalization dimension, it is observed that 50% (3) have a medium degree of satisfaction and present a low level of depersonalization followed by 45.5% (5) have a medium to medium satisfaction. low and with a medium level of depersonalization. In relation to job satisfaction and the dimension of lack of personal fulfillment, it is observed that 100% (6) (11) have a medium and low degree of satisfaction and present a low level of lack of personal fulfillment followed by 93.9%. (31) find high satisfaction and a low level of lack of personal fulfillment. It is concluded that there is a significant relationship between Burnout Syndrome and job satisfaction.

Keyword: burnout syndrome and job satisfaction

INTRODUCCIÓN

El Síndrome de Burnout (SBO) es un problema que afecta la salud, especialmente a personas que atienden o cuidan personas. Manifestado de forma específica en estrés laboral, se presenta en quienes buscan ajustarse y adaptarse a un exceso de demandas y a su vez aceptan trabajar bajo presión laboral; se sobre exigen de forma intensa y prolongada constantemente, este tipo de exigencia y tensión generalmente causan el incremento de riesgos para contraer enfermedades afectando de forma negativa el desempeño, calidad de atención y prestaciones decuidado al paciente en el servicio que se encuentre.

El síndrome de Burnout (SB) es un problema de salud mental y ocupacional que se presenta, con mayor frecuencia, entre los profesionales de la salud en todo el mundo. Afecta la calidad de vida laboral y la calidad de atención a los usuarios, como lo demuestran estudios previos en la última década. (1)

A raíz de la pandemia se presentó mucha carga laboral ya que se duplicó el trabajo, lo cual produjo ansiedad, temor y estrés, viéndose afectada la salud física, emocional y mental, es ahí donde interviene la satisfacción laboral, sentirse bien para poder brindar una buena atención con calidad al paciente, mediante una política definida de motivación a través de incentivos de parte de sus superiores o jefes.

En el Perú, en general, la prevalencia global del síndrome de burnout en los profesionales de la salud es 12,5 %, aunque diferentes estudios nacionales presentan resultados heterogéneos (6,7). En Ancash, específicamente, una investigación en personal sanitario de 10 hospitales reportó un porcentaje de Burnout alto que oscila entre 19,6 % a 27,6 %. (1)

La satisfacción laboral es el estado de bienestar y felicidad de una persona en relación al desempeño en el trabajo y su entorno, según la teoría de Edwin Locke 1976 lo define como “un estado emocional positivo y placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto”. (Siendo muchos factores importantes que ocasionan este problema que afecta a todo profesional de salud en especial a enfermeras(os). (2)

Esta investigación se realiza con el propósito de determinar la relación entre el Síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en el personal de enfermería que labora en el Hospital PNP Augusto B. Leguía. Los resultados se darán a conocer a las autoridades y el equipo de gestión del hospital PNP Augusto B. Leguía, permitiéndoles la identificación de los puntos críticos y así mismo puedan tomar medidas correctivas para mejorar la salud mental de los profesionales de enfermería el cual repercutirá de manera positiva en la atención de los usuarios externos y la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería de la institución.

En primer lugar, se presentan el Planteamiento del problema de investigación, que contiene la descripción y determinación del problema, su formulación, los objetivos y la justificación.

En la segunda sección se desarrolla el marco teórico, que contiene los antecedentes nacionales e internacionales, las bases teóricas, conceptual y la definición de términos básicos.

En la tercera sección se presentan las hipótesis y variables de estudio.

Seguidamente en la cuarta sección se indica el diseño metodológico, indicando el tipo y diseño de investigación, el método, la población, y muestra, el lugar de estudios, así como las técnicas e instrumentos de recolección de datos y el análisis y procesamiento de datos.

En la quinta sección se señala los resultados descriptivos e inferenciales del estudio

En la sexta sección se presentan los resultados de las discusiones, contrastación de hipótesis con los resultados con otros estudios similares y responsabilidad ética. En la séptima sección se presentan las conclusiones

En la octava sección se presentan las recomendaciones En la novena sección se presentan las referencias bibliográficas

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 DESCRIPCIÓN Y DETERMINACIÓN DEL PROBLEMA A INVESTIGAR

En los últimos años, el ritmo laboral ha cambiado considerablemente a causa de diversos factores como son: los avances tecnológicos, los cambios en las políticas organizacionales y las nuevas demandas impuestas en el trabajo. Sin embargo, cuando estos factores son desfavorables para el desarrollo de la actividad laboral propician la aparición y desarrollo de riesgos psicosociales, entre los que se incluye el Síndrome de Burnout; considerado como un problema de salud mental y ocupacional generalmente vinculado a los profesionales de la salud en todo el mundo (3).

Por otro lado, una de las variables ampliamente estudiadas en relación al Síndrome de Burnout, es la satisfacción laboral. Diversos estudios han demostrado que los altos niveles de estrés crónico alteran la satisfacción en el trabajo (1).

El Síndrome de Burnout se refiere a una respuesta negativa de un estrés laboral crónico, que se genera principalmente en los profesionales que mantienen una relación directa y constante con otras personas en el cual afecta al estado emocional que acompaña a una sobrecarga de estrés. (4).

En tal sentido Bravo y Rodríguez (5) mencionan que la satisfacción laboral es una actitud o conjunto de actitudes desarrolladas por la persona hacia su situación de trabajo, dichas actitudes se orientan hacia el trabajo en general y a las facetas del mismo.

La Organización Mundial de la Salud – OMS, en el 2019 incluyó el Síndrome de Burnout en el listado de Problemas Asociados con el Empleo o el Desempleo. Sin embargo, es hasta este año cuando se le reconoce oficialmente como una enfermedad de trabajo. Desde enero 2022 finalmente, el Síndrome de Burnout es oficialmente una enfermedad de trabajo que está incluida en el (CIE 11) de OMS, por lo que todos los países, entre ellos México, deberá considerarlo como un apesamiento laboral.

Según la OMS, el síndrome de desgaste ocupacional es resultado del estrés crónico en el lugar que no sea manejado con éxito. (6)

La incidencia del Síndrome de Burnout en el campo sanitario difiere de unos estudios a otros, encontrándose porcentajes del 30% al 11.4% en países europeos (7). Como es el caso de España que presentó un 14.9% de prevalencia del Burnout; mientras que, en Latinoamérica se reportó altos y bajos porcentajes de prevalencia del síndrome de burnout. Por ejemplo, en Argentina se reportó un 14.4%, en Uruguay se indicó un 7,9%; en Colombia se reportó un 5.9%, en Guatemala se indicó un 4.5%, en México y Perú se reportaron un 4.3%, en Ecuador se indicó un 4% y, finalmente El Salvador se reportó un 2.5% de prevalencia del Burnout (7).

En el Perú, en general, la prevalencia global del Síndrome de Burnout en los profesionales de la salud es 12,5 %, aunque diferentes estudios nacionales presentan resultados heterogéneos. En Ancash, específicamente en una investigación en personal sanitario de 10 hospitales reportó un porcentaje de burnout alto que oscila entre 19,6 % a 27,6 %. (1).

De igual manera, según el reporte del Hospital de la Fuerza Aérea del Perú se reportó altos niveles en la dimensión agotamiento emocional 15% (8).

En cuanto a la relación del síndrome de Burnout y la satisfacción laboral, los estudios realizados en España señalaron una correlación negativa y significativa. Otro estudio realizado en España en una muestra de 1346 enfermeras, indicó que el 39,7% obtuvo puntajes significativos de Síndrome de Burnout y el 37,1% tenía signos de padecerlo; con respecto a la satisfacción laboral presentó niveles moderados y se relacionó negativamente con el nivel de Burnout (9).

El tema a realizar e investigar fue elegido para llegar a una conclusión de que el Síndrome de Burnout y la satisfacción laboral de las enfermeras hoy es de mucha importancia. Antes de la pandemia los profesionales de enfermería del Hospital PNP Augusto B. Leguía ya sentían la presión en el trabajo por la falta de personal, las quejas que se presentan a diario durante las actividades, tener que cubrir otros servicios donde no se estaba laborando , la falta de capacitación continua que lamentablemente no se realizan para dar una buena calidad de atención, también hacer doble función como supervisora, asistencial y jefe de permanencia era la incomodidad que siempre se tenía, no

estabas satisfecho con el trabajo, esto se desencadena más con la pandemia, ver más afluencia de pacientes, ver morir y no saber qué hacer por la falta de oxígeno que estaba escaso, el cambio de ritmo de trabajo de ser un hospital no COVID a un hospital COVID. Los trabajadores asistenciales afrontaron dicha carga laboral exponiéndose a cuadros de estrés, desequilibrios emocionales donde desencadena el Síndrome de Burnout y la insatisfacción laboral el cual afecta aspectos como sentirse bien o realizados y así desarrollar sentimientos negativos hacia los pacientes que atienden.

1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA GENERAL

¿Cuál es la relación entre el Síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en las Enfermeras que laboran en el Hospital PNP Augusto B. Leguía Lima 2022?

1.2.2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA ESPECÍFICO

1. ¿Cuál es el nivel de Síndrome de Burnout en las Enfermeras que laboran en el Hospital PNP Augusto B. Leguía Lima 2022?
2. ¿Cuál es el grado de satisfacción laboral en las Enfermeras que laboran en el Hospital PNP Augusto B. Leguía Lima 2022?
3. ¿Qué relación existe entre la dimensión desgaste emocional y la satisfacción laboral de las enfermeras que laboran en el Hospital PNP Augusto B. Leguía Lima 2022?
4. ¿Qué relación existe entre la dimensión de despersonalización y la satisfacción laboral de las enfermeras que laboran en el Hospital PNP Augusto B. Leguía Lima 2022?
5. ¿Qué relación existe entre la dimensión falta de realización personal y la satisfacción laboral de las enfermeras que laboran en el Hospital PNP Augusto B. Leguía Lima 2022?

1.3 OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN

1.3.1. OBJETIVO GENERAL

Determinar la relación entre el Síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en las Enfermeras que laboran en el Hospital PNP Augusto B. Leguía Lima 2022.

1.3.2. OBJETIVO ESPECIFICO

1. Identificar el nivel de Síndrome de Burnout en las enfermeras que laboran en el Hospital PNP Augusto B. Leguía.
2. Conocer el grado de satisfacción laboral de las enfermeras del Hospital PNP Augusto B. Leguía Lima 2022.
3. Establecer la relación que existe entre la dimensión desgaste emocional y la satisfacción laboral en las enfermeras del Hospital PNP Augusto B. Leguía Lima 2022.
4. Establecer la relación que existe entre la dimensión despersonalización y la satisfacción laboral en las enfermeras del Hospital PNP Augusto B. Leguía Lima 2022.
5. Establecer la relación que existe entre la dimensión falta de realización personal y la satisfacción laboral en las enfermeras del Hospital PNP Augusto B. Leguía Lima 2022.

1.4. JUSTIFICACIÓN.

La presente investigación se realiza con la finalidad de analizar el nivel de Síndrome de Burnout y Satisfacción laboral en las enfermeras del Hospital PNP Augusto B. Leguía, hospital castrense con normas rígidas y reglas impuestas por la institución las cuales todo el personal de enfermería deberá cumplir de acuerdo a lo impuesto por las autoridades de dicho nosocomio respetando los valores ético y principios éticos y morales considerando los principios bioéticos de autonomía ,justicia, beneficencia y no maleficencia queconstituyen las normas fundamentales la conducta del profesional.

Durante la pandemia de COVID -19 hubo mucha sobrecarga laboral para las enfermeras con alto riesgo de contagiarse con el virus y enfermar, por tanto, la responsabilidad es de contribuir con las mejores condiciones laborales. Y el respeto hacia las profesionales de enfermería las cuales tenemos nuestros derechos impuestos por el código de ética de enfermería como contar con un ambiente de trabajo sano y seguro para la salud física y mental, integridad personal, contar con los recursos materiales y equipamiento necesarios y adecuado para cumplir sus funciones de manera segura y eficaz, que le permitan brindar servicios de calidad.

Dicha investigación según García, el clima organizacional es un conjunto de cualidades, atributos o propiedades, relativamente permanentes de ambiente de trabajo concreto, que son percibidas, sentidas o experimentadas por las personas que componen la organización incluye sobre su conducta.

Por ello es gratificante realizar el presente trabajo de investigación ya que nos permitirá llegar a un resultado el cual ayudará resolver los factores que ocasionan el Síndrome de Burnout en los profesionales de enfermería por ende percibir el grado de satisfacción laboral en dicha institución.

De esta manera aporta estrategias de como reconocer los diferentes signos y síntomas del Síndrome de Burnout que aquejan hoy en día con mucha frecuencia a todo trabajador de salud de diferentes áreas donde laboran con mucha presión y a veces en condiciones precarias de diferentes servicios en el que labora el personal de enfermería hoy en día.

Esta investigación se realiza cumpliendo los estándares del método científico, de acuerdo al tipo y diseño de investigación, haciendo uso de escalas psicológicas (cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI) y el cuestionario de satisfacción laboral.

1.5 DELIMITANTES DE LA INVESTIGACIÓN.

1.5.1. Delimitante espacial. La presente investigación se realizará en las instalaciones del Hospital de la Policía Nacional del Perú Augusto B. Leguía. Ubicada en la Calle. San Germán 288 Rímac.

1.5.2. Delimitante teórica. El marco teórico tendrá una secuencia lógica, orgánica y deductiva, sobre el Síndrome de Burnout y satisfacción laboral los cuales forman parte del marco teórico en la que circunscriben las variables del problema de investigación.

1.5.3. Delimitante temporal. La presente tesis de investigación se desarrollará durante los meses de setiembre y octubre 2022.

II. MARCO TEÓRICO

2.1 ANTECEDENTES

2.1.1 ANTECEDENTES INTERNACIONALES.

DE LATORRE PULIDO, V. (2021). Realizó una investigación sobre la “Prevalencia del Síndrome de Burnout en Trabajadores de la Salud durante la pandemia de COVID-19 de la Unidad Médica de Alta Especialidad No.14”, Centro Médico Nacional Adolfo Ruiz Cortines. (México), Cuyo objetivo fue determinar la prevalencia del Síndrome de Burnout en personal médico y enfermería que labora en área COVID de medicina interna durante la pandemia de COVID-19, empleando un estudio metodológico transversal, cuya población estudiada fue de 100 participantes. Llegando a un Resultado que la prevalencia global de Síndrome de Burnout fue del 69%, Para el dominio Baja realización personal la prevalencia del 47%, para el dominio Agotamiento Emocional la prevalencia fue 40% y para el dominio de Despersonalización se reportó una prevalencia de 35 %. Concluyendo que el síndrome de Burnout presenta una alta prevalencia en los trabajadores de la salud que se encuentran en atención a pacientes COVID-19, en comparación con estudios realizados antes de esta pandemia. (10).

TORRES TOADA, FAUSTO (2021). En su investigación del Síndrome de Burnout en Profesionales de la Salud de Ecuador y Factores Asociados en Tiempos de Pandemia. (Ecuador), cuyo objetivo fue determinar el síndrome de Burnout en profesionales de la salud de Ecuador y cómo se comportan con factores sociodemográficos y laborales asociados, donde la población conformada en total fueron 380 profesionales de la salud. En el cual realizó un estudio metodológico observacional de corte transversal, analítico, en profesionales de la salud de Ecuador de abril a septiembre de 2020. incluido a médicos especialistas y no especialistas, enfermeras y personal de apoyo a la salud, tomando en cuenta factores asociados como la edad, el sexo, el lugar de trabajo, carga horaria, carga de pacientes, empleando el instrumento de Maslach ya validada. Encontrando prevalencia del

Síndrome de Burnout elevada, especialmente en el componente de despersonalización fue (95%) y agotamiento emocional (47%) y en menor porcentaje en realización personal (11%).El (9%) en Burnout más severa y un 42% de dos áreas, Llegando a una conclusión que el Síndrome de Burnout es un problema importante para analizar de manera permanente en los profesionales de la salud, demostrado que los profesionales jóvenes no cuentan con herramientas para afrontar condiciones adversas, en este estudio demostramos que ellos tienen mayor probabilidad de Síndrome de Burnout, por lo tanto, una intervención preventiva de salud mental para poder anticipar estos efectos es indispensable. (11).

PORTERO DE LA CRUZ. (2019). En su Investigación acerca del “estrés laboral, Burnout, satisfacción, afrontamiento y salud general en personal sanitario de urgencias” Universidad de Córdoba-España , tuvo como objetivo de Evaluar la posible relación entre el estrés percibido, el Burnout, la satisfacción laboral, las estrategias de afrontamiento y las características sociodemográficas y laborales del personal sanitario del servicio de urgencias hospitalario sobre el estado de salud general, como instrumentos para la recogida de datos utilizo el cuestionario Maslach Burnout Inventory, y el cuestionario Font-Roja de satisfacción laboral, conformado con una muestra de 235 profesionales sanitarios, Aplicando el método estadística descriptiva, inferencial y multivariante, determino que en su gran mayoría presentaron altos niveles de despersonalización (48.94%) mostrándose satisfecho a raíz de las buenas relaciones interpersonales con sus jefes y compañeros de trabajo. En relación a las dimensiones del síndrome de Burnout concluyo que el agotamiento emocional presenta un nivel bajo, por otro lado, la realización personal presenta un nivel moderado al igual que la satisfacción laboral. (12).

VÁSQUEZ FONSECA, VM, GÓMEZ PASOS JC. (2019). En su estudio en “relación entre el Síndrome Burnout y la satisfacción laboral en los profesionales de la salud del Hospital Clínica Herminda Martín” Chile, su investigación tuvo como objetivo analizar la relación entre el grado de

satisfacción laboral y el síndrome burnout en los profesionales de salud del Hospital Clínico Herminda Martín, su población muestral estuvo conformado por 166 profesionales de salud de diferentes áreas, en el cual utilizo un estudio cualitativo, descriptivo-correlacional, transversal y no experimental llegando a un resultado que señalan que existe una correlación negativa y significativa entre satisfacción laboral y Burnout. donde el 91% de la muestra tiene riesgo de padecer Burnout, y el 52.6% presenta satisfacción laboral. Llegando a las dimensiones mejor evaluadas son Supervisión y Satisfacción intrínseca, Por otro lado, en relación con el Burnout, las personas indican que se encuentran con alta despersonalización y baja realización personal. Llegando a una conclusión en cual indica que existe una correlación negativa y significativa entre la satisfacción laboral y en Síndrome de Burnout. (13).

2.1.2 ANTECEDENTES NACIONALES.

TELLO CALAMPA, LOURDES DEL P; PEREYRA S, JUDITH E (2021).

En su investigación “Síndrome de Burnout y satisfacción laboral durante la pandemia en el personal de enfermería, hospital Iquitos (Perú)”, con el objetivo de determinar la relación que existe entre el Síndrome de Burnout y satisfacción laboral durante la pandemia en el personal de enfermería, hospital Iquitos 2021. Donde la muestra fue conformada por

150 enfermeras, en el cual utilizó el método cuantitativo, diseño descriptivo, prospectivo, transversal y correlacional obteniendo resultado, el 79,3% presentan un nivel medio de síndrome de Burnout, 74,0% presentan agotamiento emocional nivel muy bajo, el 72,7% presentan un nivel bajo de despersonalización y el 49,3% presentan un nivel alto de realización personal. En satisfacción laboral, el 80,0% presentan satisfacción laboral regular en satisfacción por el trabajo, 54,7% presentan satisfacción laboral regular en tensión relacionada con el trabajo, 42,7% presentan satisfacción laboral parcialmente insatisfecha en competencias profesionales, 42,0% presentan satisfacción laboral parcialmente insatisfecha en presión del trabajo, 39,3% presentan satisfacción laboral regular en promoción profesional, 44,7% presentan parcial satisfacción laboral en relación interpersonal

con sus jefes, 41,3% presentan parcial satisfacción laboral en relación interpersonal con los compañeros, 43,3% presentan parcial satisfacción laboral en características extrínsecas del estatus, 44,7% presentan satisfacción laboral regular en monotonía laboral, en promedio el 84,7% presentan satisfacción laboral regular. En relación a la variable independiente se concluye que el nivel de agotamiento emocional, durante la pandemia del personal de enfermería, Hospital Iquitos, 2021, fue el siguiente: 74.0% presenta un nivel muy bajo; 20.7% un nivel Intermedio y 5.3% nivel alto, despersonalización 72,7% de enfermeras presentan un nivel bajo, indicando que poseen actitudes adecuadas frente al compromiso laboral. Cuanto más bajo sea el agotamiento emocional y la despersonalización, mayor será la satisfacción laboral en el personal de enfermería, realización personal 49,3% de enfermeras presentan un nivel alto. (6).

LAURENCIO, C, LAURENCIO, T. (2020). Realizaron un trabajo de investigación sobre “síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de salud” (Perú). Teniendo como objetivo Identificar la presencia del Síndrome de Burnout en sus tres dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización, realización personal, identificar el nivel de desempeño laboral, Utilizando una muestra conformada por 21 personas entre médicos, odontólogos, enfermeras, obstetras, biólogos, trabajadores sociales y no profesionales como técnicos de enfermería de trabajadores del establecimiento de salud vallecito 1-3 de puno. Utilizando el método descriptivo correlacional, Empleando el test de Maslach Burnout Inventory, llegando a un resultado que el Síndrome de Burnout 7.09 en una escala de 1 a 10 ($s=2.32$), desempeño laboral 35.71 en una escala de 0 a 40 ($s = 0.81$), no existe correlación entre ambas variables ($r=0.063$). Se concluye que el Síndrome de Burnout es de nivel medio, el desempeño laboral es alto y que no se establece relación entre el síndrome de burnout y el desempeño del personal de salud. (14).

IZQUIERDO L, SILVIA R. (2020). Realizo un trabajo de investigación “Satisfacción laboral y Síndrome de Burnout en las enfermeras del

departamento de enfermería de pediatría del Hospital Regional II-2 JAMO. Tumbes” con el objetivo de determinar si existe relación entre satisfacción laboral y el Síndrome de Burnout en las enfermeras del Dpto. de Pediatría del Hospital Regional II - 2 José Alfredo Mendoza Olavarría de Tumbes. Teniendo como muestra 25 profesionales de enfermería, considerando factores intrínsecos y extrínsecos, para medir la variable satisfacción laboral y las dimensiones de agotamiento emocional, despersonalización y realización personal para la variable Síndrome de Burnout, Utilizando el método tipo cuantitativo, no experimental, descriptivo– correlacional, de corte transversal , obteniendo un resultado Para la variable satisfacción laboral global hubo predominio del nivel medio con 76%, seguido de un nivel bajo con 16%; de igual manera en la dimensión intrínseca y extrínseca predomina el nivel medio con el 64% en ambas, seguido de nivel bajo con 28% y 20% en las respectivas dimensiones. La variable Síndrome de Burnout en la dimensión agotamiento emocional, destaca un 44% tanto para el nivel alto y bajo. De igual manera en la dimensión realización personal, se encuentra coincidencia con el predominio del nivel alto y bajo con el 40% para ambos. En tanto la dimensión despersonalización, prioriza un nivel bajo con el 48% y un nivel medio de 28%. concluye que: Existe riesgo de ocurrencia del Síndrome de Burnout en el grupo de enfermeras del estudio, ya que son los factores intrínsecos los que determinan la satisfacción por estar relacionados con el trabajo mismo, el desarrollo personal y la necesidad de autorrealización. (15).

GABRIEL ARANDA, VERÓNICA (2019). Realizo la investigación sobre Nivel de satisfacción laboral y Síndrome de Burnout en el profesional de enfermería en el Sistema de Atención Móvil de Urgencias. Lima, 2017. Cuyo objetivo fue determinar la asociación entre satisfacción laboral y Síndrome de Burnout en el profesional de Enfermería que labora en el Sistema de Atención Móvil de Urgencias (SAMU). los estudios utilizados fueron cuantitativo, correlacional, descriptivo y transversal. Se incluyó a la población de 70 profesionales de Enfermería. Llegando a los Resultados que la dimensión de factores extrínsecos muestra el 40% de

enfermeros con insatisfacción y el mismo porcentaje de enfermeros en la dimensión de factores intrínsecos se encuentran medianamente satisfechos. En el Síndrome de Burnout se encuentra que el 42,9% de enfermeros presentan nivel alto en cuanto al agotamiento emocional y el 38,6% nivel medio por ausencia de realización personal, Concluyendo que la mayoría de Enfermeros se encuentran medianamente satisfechos en la dimensión de factores intrínsecos e insatisfechos en factores extrínsecos. Asimismo, enfermeros del presente estudio se encuentran con nivel alto de agotamiento emocional seguido de nivel bajo de despersonalización de Síndrome de Burnout. Sin embargo, no existe relación entre las variables. (16)

ZELADA CHAVARRY, D, ALIAGA GASTELUMENDI, R. (2018). En su estudio de investigación de” Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en Enfermeras de Área Crítica Hospital Regional Docente de Cajamarca”, tuvo como objetivo Establecer la relación entre el Síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en enfermeras de áreas críticas del hospital regional docente de Cajamarca 2018.Su población muestral estuvo conformado por 68 enfermeras que cumplieron los criterios de inclusión, cuyo recolección de datos fue a través del cuestionario de Maslach Burnout Inventory (IMB) y cuestionario Font -Roja de Aranz y Mira. Su estudio metodológico fue cuantitativo, observacional, analítico

transversal y prospectivo. Llegando a un resultado que el 100% de las enfermeras que presentan Síndrome de Burnout manifiestan baja satisfacción laboral es así que solo el 3.1% de no Síndrome de Burnout manifiestan alta satisfacción laboral, encontrando que el agotamiento emocional 75% cuando la Satisfacción laboral es baja; en satisfacción media existe predominio agotamiento emocional medio 88.2% y solo el 5.1% manifiesta una satisfacción laboral alta .En su análisis entre despersonalización y satisfacción laboral el 61.1% presentan alta despersonalización 78.6% en un nivel medio de satisfacción laboral cuando el nivel de despersonalización es bajo (5.6%) solo se presenta un nivel alto de satisfacción laboral.

La relación entre realización personal y satisfacción laboral, muestra que el 53.8% muestra realización personal baja en un ambiente de satisfacción laboral bajo; en realización personal media 72.7% la satisfacción laboral es media; solo el 4.5% de alta realización personal está presente en satisfacción laboral alta, Concluye: En el Hospital Regional Docente de Cajamarca, se demuestra la existencia de la relación entre síndrome de burnout y la satisfacción laboral en enfermeras de áreas críticas (17).

CARLOS CAJO, MARÍA ELIZABETH (2018). Realizo una investigación sobre “Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en el profesional de enfermería del Hospital Belén Lambayeque Agosto-Enero” Perú, teniendo como objetivo Determinar el nivel de relación entre el Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en el profesional de enfermería del Hospital Belén Lambayeque Agosto-Enero, La población estuvo conformada por 50 profesionales de enfermería nombradas y contratadas, en los diversos servicios. En el cual realizo un estudio de tipo cuantitativo, correlacional y de corte transversal. Para la recolección de datos se utilizaron dos instrumentos, Maslach Burnout Inventor (MBI) para medir el síndrome de Burnout y la escala general de satisfacción, Obteniendo un resultado en la dimensiones de realización personal 56% de las enfermeras presentan nivel alto, 26% nivel medio, 18% nivel bajo, despersonalización nivel alto 22%, nivel medio 14%, nivel bajo 64%, y dimensión agotamiento emocional presentan nivel alto 2%, nivel medio 10% nivel bajo 88% y seguido el resultado obtenido general de satisfacción laboral encontró que el 66% de las enfermeras estuvieron bastante satisfecho y algo satisfechos 26%. Concluye que los profesionales de Enfermería presentan un nivel medio 68% de Síndrome de Burnout y se encuentran bastante satisfecho 66% y según la satisfacción extrínseca los profesionales de enfermería están bastante satisfechos 60% y según la satisfacción intrínseca el 68% también se encuentran bastante satisfecho. (18).

2.2 BASES TEÓRICAS

2.2.1 TEORÍAS DE LA MOTIVACIÓN SOBRE LA SATISFACCIÓN LABORAL:

Edwin Locke (1976). Lo define la satisfacción laboral como un estado emocional positivo y placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto” es una de las más clásicas, uno de los primeros autores que intento identificar varios de estas características, clasificando en dos categorías:

Eventos o condiciones de satisfacción laboral: satisfacción en el trabajo, satisfacción con el salario, satisfacción con las promociones, satisfacción con el reconocimiento, satisfacción con los beneficios, satisfacción con las condiciones de trabajo.

Agentes de satisfacción: Satisfacción de la supervisión, satisfacción con los compañeros, satisfacción con la compañía y la dirección. (19)

ABRAHAM MASLOW (1954)

El nombre de la pirámide se debe a su autor, el psicólogo humanista norteamericano Abraham Maslow (1908-1970) que en la primera mitad del siglo XX formulo en su obra “una teoría sobre la motivación humana” una de las teorías de motivación más conocidas.

La pirámide de Maslow es una teoría de motivación que trata de explicar que impulsa la conducta humana según nuestras necesidades que atraviesan todas las personas y que consta de 5 niveles que están ordenados jerárquicamente.

1. Fisiológicas: hambre, sed, refugio, sexo y otras necesidades físicas
2. Seguridad: incluye la seguridad y protección del daño físico y emocional.
3. Social: incluye el afecto, pertenencia, aceptación y amistad.

4. Estima: incluye los factores de estima interna como el respeto a uno mismo, la autonomía y el logro, así como también los factores externos de estima como son el estatus, el reconocimiento y la atención.
5. Autorrealización: el impulso de convertirse en lo que uno es capaz de volverse, incluye el crecimiento, el lograr el potencial individual, el hacer eficaz la satisfacción plena con uno mismo.

Esta teoría es muy utilizada actualmente, tiene diversas aplicaciones prácticas en las empresas, sobre todo en cuanto a la motivación la principal razón y su increíble rendimiento de los trabajadores, es preciso conocer tanto las necesidades básicas de la gente como las más elevadas para presentar estímulos que capten su interés, donde más se analiza y estudia la pirámide de Maslow es en el marketing y la publicidad para comprender la necesidad de los clientes. (20)

2.2.2. MODELOS TEÓRICOS SOBRE EL SÍNDROME DE BURNOUT

Hoy en día la necesidad de explicar el síndrome de Burnout en marcos teóricos más generales, que permitan explicar su etiología de manera satisfactoria, ha dado lugar a la aparición de diversos modelos teóricos. Estos modelos agrupan una serie de variables, consideradas como antecedentes y consecuentes del síndrome, y discuten a través de qué procesos los trabajadores llegan a sentirse quemados. (20)

TEORÍAS SOCIO-COGNITIVAS DEL YO

Esta teoría fue creada en 1989 por Albert Bandura. Está basado por factores sociales y cognitivos, además de la conducta, la característica más resaltante es la autoconfianza del sujeto y para la explicación de ello se encuentran modelos que detallaremos a continuación:

Modelo de Competencia Social de Harrison (1983) Según Harrison explica de aquellos profesionales que están enfocados en el servicio de asistencia cuentan con un alto grado de motivación de apoyo hacia los demás. Debe señalarse que la eficacia de los profesionales será determinada por factores relacionados a la alta o baja motivación que

exista en su entorno. Si en el entorno laboral encuentran factores de obstáculo, la eficacia del trabajador será menor y se producirá el Burnout y si hay un factor que contribuye a una alta motivación, los resultados serán beneficiosos para aumentar el desempeño y el impacto de la capacidad humana. (21)

TEORÍA DE INTERCAMBIO SOCIAL

La teoría aborda sobre las relaciones interpersonales que establece la persona y a partir de ello se da el proceso de comparación social. Es por ello que genera apreciaciones resaltantes que tienen como finalidad que padezcan el Burnout.

Dentro de estas teorías encontramos el:

Modelo de comparación social de Bunk y Schaufeli Bunk y Schaufeli (1993). Desarrollan su propio modelo para explicar la aparición del síndrome de Burnout en enfermeras, y señalan que este fenómeno posee una doble etiología: por un lado, los procesos de intercambio social con los usuarios y, por otro, los procesos de afinidad y comparación social con los compañeros. En relación a los procesos de intercambio social con los usuarios, los profesionales identifican tres variables estresores relevantes para el desarrollo del síndrome: la incertidumbre, la percepción de equidad, y la falta de control. (22)

Este modelo parte de la motivación, ya que cuando la motivación del profesional se ve afectada conlleva al estrés, de modo que puede ocasionarse el Burnout. De acuerdo a la teoría para disminuir el síndrome debe existir un incremento de recursos de los profesionales con la finalidad de que permanezcan en la institución.

Debido a lo señalado este modelo promueve el uso de estrategias de afrontamiento continuo de tipo activo para prevenir el desarrollo del síndrome de burnout. (22)

TEORÍA ORGANIZACIONAL

Esta teoría se fundamenta en los precedentes que ocasiona el Síndrome de Burnout y son: roles disfuncionales, la estructura, el clima y cultura

organizacional. Por ejemplo, el Burnout se ocasiona cuando el trabajador a menudo se encuentra en empresas que tienen comunicación directa, mientras que, en organizaciones con una amplia gama de conocimientos, como clínicas, la fatiga puede manifestarse como resultado del trabajo inactivo y los conflictos sociales.

Modelo Golembiewski, Munzenrider y Carter (1988) Este patrón muestra que el autodesprecio es la primera etapa de la fatiga, seguida de una baja autoestima y, en última instancia, un agotamiento emocional extremo. En la primera etapa es provocado por la sobre carga laboral causando sentimientos negativos como irritabilidad, fatiga. En la segunda etapa el profesional afronta la situación de riesgo de su entorno laboral mediante el alejamiento sin suprimir la empatía, la tercera parte se debe al débil autodesarrollo que desemboca en el agotamiento emocional y es aquí donde se produce el sufrimiento del Burnout. (23)

TEORÍA DE MASLACH: MODELO TRIDIMENSIONAL DEL BURNOUT.

El Síndrome de Burnout según Maslach es como un Síndrome que es caracterizado por dimensiones como son el agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal, y que se presentan cuando la persona trabaja a cargo o frente a más personas o clientes. Maslach plantea en su teoría tres dimensiones, las cuales en conjunto explican el síndrome de burnout en cualquier trabajador que esté relacionado directamente con otras personas o clientes. Estas dimensiones son propuestas en el Inventario de Burnout de Maslach.

Según la teoría de Maslach Existe una gran dificultad en identificar los síntomas del Burnout, dada la gran cantidad de fenómenos asociados al trastorno que destacan las investigaciones sobre el tema, y señalan hasta más de 100 síntomas asociados al síndrome de burnout. (24)

2.3 BASE CONCEPTUAL

2.3.1 SATISFACCIÓN LABORAL.

La satisfacción laboral es un término que se refiere a la satisfacción de la persona con el empleo que se encuentra ligada a la motivación, y son muchos los factores que pueden contribuir a la satisfacción o insatisfacción de un empleado. (25)

La satisfacción laboral es el estado de bienestar y felicidad de una persona en relación al desempeño en el trabajo y su entorno. Una persona con un alto grado de satisfacción laboral muestra actitud positiva hacia su trabajo, en el caso opuesto ocurre cuando no está satisfecho la actitud es negativa (25)

Según autores definen a la satisfacción laboral proponiendo distintas determinantes:

Wright y Bonnet (26) definen la satisfacción laboral es probablemente la más común y más antigua forma de operacionalización de la felicidad en el lugar de trabajo.

Wriht y Davis señalan que la satisfacción laboral representa una interacción entre los empleados y su ambiente de trabajo, en donde se busca la congruencia entre lo que los empleados quieren de su trabajo y lo que los empleados sienten que reciben (25)

Konst y O'Donnell (25) plantean que la satisfacción laboral “se refiere al bienestar que se experimenta en el trabajo, cuando un deseo es satisfecho, relacionándolo también con la motivación al trabajo”; Chiavenato (1986) señala que la satisfacción en el trabajo designa la actitud general del individuo hacia su trabajo (25)

Morillo (2006) define la satisfacción laboral como “la perspectiva favorable o desfavorable que tienen los trabajadores sobre su trabajo expresado a través del grado de concordancia que existe entre las expectativas de las personas con respecto al trabajo, las recompensas que esta le ofrece, las relaciones interpersonales y el estilo gerencial” (25)

TIPOS DE SATISFACCIÓN LABORAL

Se define lo siguiente:

Satisfacción laboral progresiva: El empleo ofrece más de lo que en un principio espera el empleado. Es cuando el nivel de satisfacción aumenta con el nivel de aspiraciones del trabajador

Satisfacción laboral estabilizada: El trabajo ofrece más o menos lo que el trabajador ofrece.

Satisfacción laboral resignada: Lo que se puede aspirar con ese trabajo es menor de lo que espera el trabajador. (27)

IMPORTANCIA DE LA SATISFACCIÓN LABORAL

Un trabajador satisfecho es importante para una organización, si un empleado se siente feliz con su empresa y su trabajo, retribuirá a la empresa con su esfuerzo. La importancia de la satisfacción laboral se puede ver desde dos perspectivas:

Para los trabajadores: En su perspectiva, es ganar un buen salario bruto, tener estabilidad laboral, además que puedan encontrar un crecimiento profesional constante, obtener recompensas y reconocimiento.

Para los empleadores: para un empleador, esto es un aspecto importante para obtener lo mejor de ellos. Un empleado satisfecho siempre contribuye más a la empresa, ayuda a controlar el desgaste y a que la empresa crezca. Los empleadores deben garantizar una buena descripción del trabajo para atraer empleados, además de brindar oportunidades a las personas para que aprendan y crezcan. (28)

CAUSAS DE LA INSATISFACCIÓN LABORAL.

1. Falta de reconocimiento: Una de las principales causas de la insatisfacción laboral es el hecho de no recibir una valoración positiva al esfuerzo por el trabajo realizado, la persona se siente invisible y como si en realidad fuera un número hay que tratar de valorar el trabajo, reconocer el esfuerzo.

2. Salario justo: muchas de las personas se quejan de que su remuneración no está a la altura de lo que ellos aportan o incluso que no está dentro de los márgenes medios del mercado. Si el trabajo está mal pagado las personas rendirán menos o se acabarán yendo.
3. Trabajo rutinario sin retos: cuando el trabajo se convierte en una rutina sin ningún tipo de motivación, sin retos que les vayan despertando se tiende a apagarse. La energía disminuye y se entra como en una especie de bajada de la atención, las personas acaban aburridas y totalmente desmotivadas, hasta que se dan cuenta de cómo están todos los días haciendo algo que realmente no les hace dar lo mejor de sí mismas, que no les hace estar despiertos y se genera esa insatisfacción laboral.
4. Clima laboral tenso. Si el entorno es negativo, es fácil que se generen tensiones, conflictos y mal ambiente. Eso no facilita que haya satisfacción laboral, al contrario, y se genera un clima que provoca envidias, rumores y malestar entre compañeros y jefes.
5. Falta de comunicación. Cuando la empresa sucede cosas y no se comunican internamente las personas acaban desvinculándose del proyecto. Esto a la larga es una relación de casi obligación, por lo que lleva sin ninguna duda a la insatisfacción laboral.
6. Inestabilidad. Cuando en la empresa hay exceso de trabajo, o hay falta de él se genera inseguridad en las personas o puede que haya horarios cambiantes constantemente y la gente no sepa a qué atenerse, porque hay una sensación de ir apagando fuegos en vez de tener una buena planificación.
7. Falta de realización - Pasión por lo que se hace. Muchas personas sufren la insatisfacción laboral o bien porque no han descubierto lo que realmente les apasionaría hacer o bien porque lo saben y no pueden hacerlo donde están. Dedicarte a algo que no te gusta, es realmente es una de las mayores fuentes de insatisfacción.

8. Un jefe que no es líder. un elevado tanto por ciento de personas han reconocido marcharse de algunos de sus trabajos por culpa de su jefe. Un mal responsable genera una desmotivación brutal. No tener un buen líder que guíe, inspire, cohesioné y genere un sentimiento de equipo en sus miembros, es alguien que va provocar más mal que bien.
9. Falta de participación. Si en la empresa limitas la participación de los empleados, los tratas como pieza del engranaje, más que como personas que pueden participar de la evolución y desarrollo de la organización. (29)

VENTAJAS DE LA SATISFACCIÓN LABORAL

Tenemos las siguientes ventajas:

1. Mayor índice de productividad: Hablamos de un mejor aprovechamiento del tiempo para completar o terminar las tareas asignadas en tu puesto. En salud se brinda una buena atención de calidad al paciente.
2. Desarrollo sostenido de la empresa: Cuando hay mayor productividad, el crecimiento de la empresa con frecuencia se vuelve más rápido.
3. Mayor compromiso con su puesto: El Profesional está satisfecho con las labores que implican su puesto, por lo tanto, se empeña en cumplirlas y hacer bien su trabajo.
4. Mayor compromiso con la empresa: Contribuye al desarrollo de la empresa ya que sabe que crecerá a la par de la misma. (29)

FACTORES QUE INFLUYEN EN LA SATISFACCIÓN LABORAL. –

Existen muchos factores que repercuten en la satisfacción laboral de los cuales mencionaremos cinco:

1. Clima laboral: Estamos contemplando varios factores, desde las relaciones interpersonales del empleado con el resto de sus compañeros, hasta la percepción económica que tiene de la entidad,

entre otras muchas cuestiones incluso las condiciones físicas de la oficina, si se trata de un lugar grande, viejo o nuevo, si está bien iluminado etc. Puede influir en cómo de cómodo se siente el trabajador, es decir un clima laboral positivo fomentara la consecución de objetivos, mientras que uno malo puede hasta derivar en pérdidas para la empresa.

2. La cultura de la organización: También influye en la satisfacción laboral de los empleados la idea es que la empresa cuente con unas políticas y una cultura organizacional de la que se sienten orgullosos y con la que se identifiquen.
3. El puesto: Otro punto para garantizar la satisfacción laboral del empleado es que el puesto en sí mismo debe ser acorde a los conocimientos del trabajador, a su experiencia y habilidades personales por ejemplo un empleado desaprovechado es un potencial empleado descontento, además debe estar correctamente retribuido teniendo en cuenta el mercado, la carga de trabajo, las responsabilidades, las personas que tienen a cargo, la experiencia etc. En caso contrario pueden generarse insatisfacciones y otro tipo de problemas como síndrome de Burnout o síndrome del trabajador quemado.
4. Las posibilidades de crecimiento: Es otro aspecto que condiciona la satisfacción laboral, es decir si el trabajador sabe que ha tocado techo que no puede seguir desarrollándose dentro de su institución que labora, es probable que busque otro empleo y acabe marchándose. Aquí es muy importante promover planes de crecimiento interno y de formación para mejorar la satisfacción laboral.
5. El estrés: El estrés es un factor que afecta la satisfacción laboral. Si bien fijar unos objetivos competitivos es importante y ayuda a motivar, si nos excedemos podemos generar todo lo contrario. Esto también está relacionado en cómo se toma cada empleado la carga

de trabajo y el empleo en sí mismo y tiene mucho que ver en cómo es y con su personalidad. (30)

COMO MEDIR LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS EMPLEADOS:

En general se usan tres métodos de encuesta, el índice global único, el puntaje global y el puntaje por facetas, en algunos casos se utiliza la entrevista personal como cuarto método.

1. El índice global único: Es simplemente una respuesta a una sola pregunta. por ejemplo, “¿qué tan satisfecho está con su trabajo?”. El número de respuestas predeterminadas tiende a ser de alrededor de cinco, desde “muy satisfecho” hasta “muy insatisfecho”.

Aunque este método es bastante simple, sus defensores argumentan que es tan efectivo como las encuestas largas porque los empleados ya saben cuán satisfechos se sienten o no.

2. El puntaje global y el puntaje por facetas: Son metodologías más extendidas y se consideran más sofisticadas y precisas. Ambas consisten en una serie de preguntas sobre diferentes aspectos y atributos del trabajo: Condiciones generales, compensación y beneficios, relaciones con compañeros de trabajo y supervisores, entre otras. Cada punto responde a una escala estandarizada, que los investigadores combinan para generar puntaje.

El objetivo de la medición global es obtener un puntaje general único, mientras que la medición de facetas otorga un puntaje diferente para cada aspecto laboral evaluado. (28)

MEJORÍA DE LA SATISFACCIÓN LABORAL. – Existen muchas formas para poner en marcha y mejorar la satisfacción laboral de nuestros empleados los cuales tenemos:

1. Establece canales de comunicación. Que sean adecuados y que garanticen una comunicación horizontal, es una de las mejores maneras de que los empleados se sientan escuchados.

2. Se flexible. La flexibilidad también tiene que ver con cómo nos adaptamos al mercado y a las necesidades que se van generando dentro de la institución.
3. Promueve las buenas relaciones personales. Establecer un día al mes para salir con todo el equipo, organizar actividades recreativas que no requiere demasiado tiempo y conlleva múltiples beneficios.
4. Se transparente. Acerca de la rentabilidad de la institución y asegúrate de que los trabajadores se sienten seguros.
5. Proporciona nuevas oportunidades. De formación, crecimiento y más.
6. Reconoce a tus empleados. Públicamente y corrígelas en privado. (27)

2.3.2 SÍNDROME DE BURNOUT

En la actualidad el Síndrome de Burnout es uno de los principales problemas de la salud mental, que afecta con frecuencia a toda persona en especial a los profesionales de la salud que se encuentran laborando, sometidos a muchos estresores en el ámbito laboral en el que se encuentran actualmente.

El Síndrome de Burnout (SB) se define como una respuesta que presenta la persona manifestada por actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con los que trata y hacia su propio rol profesional y la sensación de encontrarse emocionalmente agotado donde los profesionales de enfermería han sido identificados como uno de los principales grupos de riesgo para el desarrollo del Síndrome de Burnout Síndrome del “quemado”. (32)

En el año 1961 Graham Greens reportó el primer caso de Síndrome de Burnout, en el artículo “A Burnout Case”. Después, en el año 1974, Herbert J. Freudenberger produjo el primer concepto de la enfermedad, con observaciones que hizo mientras trabajaba en una casa de salud para toxicómanos en New York. (6)

En 1981 Christina Maslach junto con Susan Jackson, redefinen este síndrome, considerándolo ya no como un fenómeno estático resultante de un problema individual, intrapsíquico sino como un “proceso” mucho más complejo, y como una respuesta al estrés laboral crónico. Un síndrome que se desarrolla en personas cuyo objeto de trabajo son otras personas y que se caracteriza por tener tres dimensiones: el agotamiento emocional, la despersonalización y la falta de realización en el trabajo. (32)

Posteriormente, en 1982, Cristina Maslach y Michael p. Leiter elaboraron el Maslach Burnout Inventory (MBI), desarrollaron un instrumento basado en las 3 dimensiones básicas del síndrome: el agotamiento emocional (AE), despersonalización (DP) y la falta de realización personal (FRP) en el cual Maslach y Jackson, señalan que el síndrome de Burnout debe asumirse como un síndrome de agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal en el contexto laboral, que se desarrolla como resultado de la exposición permanente a distintos estresores en el trabajo. (33)

En enero 2022 Síndrome de Burnout fue reconocido como una enfermedad salud mental por la OMS e incluido al CIE 11 debido a la situación actual en el que nos encontramos predomina más el estrés y por ende el Síndrome de Burnout. (34)

Por otro lado, Gil-Monte. Define el síndrome de Burnout como una respuesta al estrés laboral crónico, integrado por actitudes y sentimientos negativos hacia los compañeros de trabajo y hacia el propiorol profesional. (35)

Cebriá Andreu. Afirma que el Burnout “es producto del “distrés” crónico producido básicamente en el trabajo”, afirma también que es “multidimensional y en él se relacionan factores personales, organizacionales y socioculturales. Se implican de forma constante la falta de energía, el cansancio emocional y cognitivo, así como actitudes de cinismo, despersonalización y claudicación personal” (33)

FISIOPATOLOGÍA DEL BURNOUT

Los estilos de vida actuales generan múltiples estresores que se prolongan en tiempo laborales son uno de los estresores más comunes. La experiencia subjetiva de la persistencia en el tiempo de sobredemanda laborales, favorece el desarrollo de estrés agudo que luego se torna crónico. (35)

La información percibida sobre el estresor es compilada por el tálamo, luego se activa el córtex prefrontal (capacidad de decidir, memoria a corto plazo y atención) junto con el sistema límbico (que realiza las comparaciones entre la nueva situación y experiencias previas del individuo). Finalmente, llega la respuesta general del organismo, poniendo en acción a la amígdala y al hipocampo, con la subsecuente activación del complejo hipotálamo-hipófisis, que da inicio a la repuesta hormonal ante la situación de estrés (35)

El síndrome general de adaptación ante el estrés, es dividido en tres fases como:

1. La alerta: Como repuesta al estresor, las glándulas suprarrenales se ven estimuladas por el hipotálamo para que secreten adrenalina. El fin de esto es producir la energía necesaria ante una repuesta inmediata (se aumenta el estado de vigilancia, la frecuencia cardiaca y se produce una vasoconstricción con el objetivo de desplazar los nutrientes a los órganos más esenciales ante la repuesta
2. La defensa: Solo se activa si la repuesta estresante se prolonga en el tiempo. El cortisol es la hormona que será secretada por las suprarrenales. Este se encarga de mantener los niveles de glucosa en sangre constantes, de manera que no falten nutrientes a órganos esenciales como el cerebro, el corazón y los músculos. De esta forma, la adrenalina aporta inmediatamente la energía que se requiere y el cortisol se asegura de que las reservas no sufran disminución. Si la situación no se resuelve en estas dos fases, se presenta la fase. El agotamiento con las subsecuentes alteraciones hormonales crónicas, que se manifiesta con síntomas psicológicos y físicos; el organismo se desborda en su propia repuesta, las

hormonas secretadas comienzan a mostrar menos eficacia y tienden a acumularse en el torrente sanguíneo, generando a su vez una secuencia de eventos negativos. (35)

DESENCADENANTES DEL SÍNDROME EN PROFESIONALES DE LA SALUD.

- a) Nivel individual:** Los sentimientos idealistas y altruistas llevan al médico a involucrarse excesivamente en los problemas de los pacientes, y convierten a la solución del problema en una cuestión de reto personal. Por lo tanto, se sienten culpables de los fallos, propios y ajenos, esto genera un alto grado de agotamiento emocional y disminución de la sensación de realización personal.
- b) Nivel de relaciones interpersonales:** Las relaciones con beneficiarios y compañeros de trabajo conflictivas, tensas y prolongadas, la falta de apoyo por parte de los compañeros y supervisores, o por parte de la dirección o administración de la organización son fenómenos característicos que aumentan también los sentimientos de quemarse por el trabajo.
- c) Nivel organizacional:** Los profesionales de la salud trabajan en estructuras que presentan el esquema de una burocracia profesionalizada, que lleva a generar problemas de coordinación entre sus miembros, las dificultades en la libertad de acción, sufren la incompetencia de los profesionales, las respuestas disfuncionales por parte de la dirección a los problemas institucionales. Esto, resulta en estresores del tipo de ambigüedad, conflicto y sobrecarga de rol.
- d) Nivel social:** Actúan como factores desencadenantes las condiciones actuales de cambio social por las que atraviesan estas profesiones, como el aumento de las demandas cualitativa de servicios por parte de la población, pérdida de status y/o prestigio de la profesión, aparición de nuevas leyes que regulan el ejercicio profesional, cambios en los perfiles demográficos de la población que obligan a cambios en los roles. (37)

DIMENSIONES DEL SÍNDROME DE BURNOUT

Agotamiento emocional: En esta dimensión se presenta pérdida de energía, de interés hacia la función desempeñada, insatisfacción e irritabilidad esta dimensión del síndrome puede tener manifestaciones físicas, psíquicas e incluso puede evidenciarse de las dos formas; con implicaciones a nivel laboral en las que el trabajador percibe que su facultad de sentir disminuye o desaparece, reduciéndose así sus recursos emocionales hasta sentir que no tiene nada que ofrecer a sus usuarios o clientes. (38)

Despersonalización: Es una respuesta negativa en el que se caracteriza por insensibilidad, apatía, indiferencia, considerando a las personas como objetos. con estas actitudes, el trabajador busca básicamente establecer una distancia con las personas que se benefician de sus servicios que consiste en una actitud deshumanizada y cínica hacia los usuarios o clientes, la cual se acompaña de irritabilidad y desmotivación laboral, generando así una actitud altamente negativa hacia la esfera laboral. (38)

Falta realización personal: Es un sentimiento de incompetencia que aparece cuando el sujeto siente que las demandas laborales exceden su capacidad, se encuentra insatisfecho con sus logros profesionales en este caso el trabajador experimenta sentimientos de incompetencia laboral, autoconcepto negativo, bajo desarrollo y desempeño profesional, pérdida de ideales, inutilidad y fracaso. en esta dimensión el trabajador también puede llegar a abandonar actividades familiares, sociales y recreativas (Maslach, 2009; rodríguez et al., 2010; Montoya y Moreno, 2012). de igual manera, esa evaluación negativa afecta la habilidad en la realización del trabajo y la relación con los usuarios. (38)

MANIFESTACIONES CLÍNICAS

Pueden ir desde formas leves: cansancio, dificultad para levantarse y quejas vagas, moderadas: suspicacia, aislamiento y negativismo, graves: ausentismo, aversión, abuso de estupefacientes y repuesta

enlentecida; y sus formas extremas: suicidio, colapso, aparición de cuadros psiquiátricos y aislamiento completo.

Psiquiátricas: Deterioro silente de la persona, depresión y ansiedad crónica, alteraciones del carácter, suicidios, disfunción familiar y presencia de adicciones. Así, entre los síntomas emocionales encontramos los siguientes: agotamiento emocional, hostilidad, odio e irritabilidad, dificultad para la expresión y control de emociones, aburrimiento, impaciencia, ansiedad, desorientación y síntomas depresivos.

Cognitivas: Pérdida de significado y de valores, desorientación cognitiva, desaparición de expectativas, modificación del autoconcepto, pérdida de la creatividad, cinismo, distracción y criticismo aumentado (39). Donde el ámbito conductual se ha descrito: ausentismo, dejar de lado las responsabilidades, autosabotaje, desvalorización, desorganización, sobre implicación, la no toma de decisiones y el abuso de alcohol, tabaco, café y drogas.

Somáticas: Jaquecas, palpitaciones, hipertensión, diarrea, insomnio, dolor precordial, asma, catarrros frecuentes, alteraciones menstruales, fatiga crónica, lumbalgias, cervicalgias y alergias (39). Entre las consecuencias sociales, se han mencionado evitación de contactos, conflictos interpersonales, malhumor familiar, formación de grupos críticos, aislamiento y evitación profesional. En el ambiente laboral, se ha encontrado detrimento en la capacidad de trabajo y en la calidad de servicio prestada a los clientes, aumento de la hostilidad en las interacciones y deficiencias en la comunicación (36).

DIAGNÓSTICO TRATAMIENTO Y PREVENCIÓN

Diagnóstico: Para poder diagnosticar apropiadamente el síndrome de Burnout, es que no existe una definición aceptada universalmente para el mismo, pero la mayoría de investigadores coinciden en que se trata de un estado de estrés laboral crónico. (6)

Tratamiento: Para iniciar un tratamiento eficaz, es de mucha importancia detectarlo el problema del síndrome de Burnout en sus primeras fases, consiste en estrategias que permitan modificar los sentimientos y pensamientos referentes, el tratamiento va encaminado a reducir los niveles del estrés, ansiedad y depresión presentes en el profesional que lo aquejan.

El estrés y el Burnout generan tensión muscular en determinadas zonas del cuerpo, como hombros y cuello lo que a medio y largo plazo puede suponer la aparición de contracturas musculares, hernias discales y otro tipo de lesiones, agravando la situación.

La práctica habitual de algún deporte (siempre adaptado a la condición física del trabajador) ha demostrado reducir notablemente los efectos del estrés en el organismo. El deporte mantiene a los individuos activos, mejorando la salud del corazón, los músculos y huesos, además de ayudar a desconectarse de problemas mientras se practica.

Las técnicas de relajación como la meditación o la escucha de música relajante demostraron ampliamente su eficacia para reducir la ansiedad y mejorar el modo en que los trabajadores se enfrentan al Síndrome de Burnout.

No se debe olvidar los beneficios que un profesional puede ofrecer. De este modo, la terapia psicológica, ya sea individual o grupal, puede hacer que el trabajador desarrolle mecanismos eficaces para afrontar aquellas situaciones que le producen estrés y ansiedad.

También, es recomendable que los trabajadores modifiquen las expectativas que tienen en el trabajo. No se trata de que el empleado renuncie a sus ambiciones y aspiraciones. Simplemente debe buscar un punto intermedio que se ajuste más a la realidad y ver la situación como una oportunidad para aprender y crecer en otros ámbitos diferentes a los que se había propuesto inicialmente.

Por último, llevar un estilo de vida saludable, evitando el tabaco y el alcohol o dormir las horas suficientes son sólo algunos de los consejos que pueden ayudar a combatir el estrés y el Síndrome de Burnout. (37)

Prevención: Puntos claves en la prevención:

Proceso personal de adaptación de las expectativas a la realidad cotidiana.

- Equilibrio de áreas vitales: familia amigos, aficiones, descanso trabajo.
- Fomento de una buena atmosfera de equipo: espacios comunes, objetivos comunes
- Limitar la agenda laboral
- Formación continua dentro de la jornada laboral
- Tiempo adecuado para cada paciente
- Minimizar la burocracia con apoyo de personal técnico
- Formación continua dentro de la jornada laboral
- Coordinación con espacios comunes, objetivos compartidos
- Dialogo efectivo con las autoridades. (36)

FASES CLÍNICAS DEL SÍNDROME DE BURNOUT

Este síndrome pasa por distintos momentos o fases debido a su sintomatología, en donde se toma en cuenta su frecuencia y aparición. Autores como Alarcón en 2002 y Fernández en 2008 lo dividen en tres fases según la aparición de los síntomas:

Leve. El individuo presenta síntomas físicos leves e inespecíficos tales como: cefaleas, dolores de espalda y lumbalgias lo que ocasiona que se vuelve poco operativo. Uno de los primeros síntomas de carácter leve pero que sirve de primera alarma, es la dificultad para levantarse por la mañana o el también conocido como cansancio patológico; todos estos

de corta duración y pueden desaparecer a través de distracciones o hobbies.

Moderada. Aparece el insomnio, déficit de atención y concentración, tendencia a la automedicación, distanciamiento social, irritabilidad, cinismo, fatiga, aburrimiento, progresivamente se ve la pérdida del idealismo que convierte al individuo en emocionalmente exhausto con sentimientos de frustración, incompetencia, culpa y autoevaluación negativa, estos síntomas 25 son más constantes, duran mayor tiempo y cuesta más trabajo sobreponerse a ellos.

Grave. Manifestada por un mayor ausentismo, aversión por la tarea, abuso de alcohol o tabaco, aislamiento, crisis existencial, depresión crónica, problemas familiares e incluso existe el riesgo de suicidio. (6)

CONSECUENCIAS DEL SÍNDROME DE BURNOUT

En este punto de mucha importancia destacar que, si no se trata a tiempo, este problema de salud puede derivar en una situación de incapacidad laboral.

Ya que sufrir del síndrome Burnout puede derivar en un sentimiento de rechazo a largo plazo. Además, resulta altamente perjudicial para un trabajador que disponga de un alto potencial, el cual puede verse reducido en un abrir y cerrar de ojos.

Consecuencias para el empleado. Para el colaborador, las consecuencias del Burnout pueden verse reflejadas en trastornos de conducta (o emocionales) y, posteriormente, en problemas de salud. Como pueden ser los siguientes: (39)

- Depresión
- Irritabilidad
- Ansiedad
- Baja autoestima
- Crisis existencial

- Alteraciones gastrointestinales
- Trastornos cardiovasculares
- Trastornos del sueño

Consecuencias para la empresa

Para las empresas también hay repercusiones, aunque si empiezas a reflexionar sobre el síndrome Burnout, se ven un círculo vicioso sin fin. Generalmente, las empresas con falta de personal o con rotación constante de personal son donde más incidencia del síndrome de agotamiento laboral hay.

Justamente, estos factores son los que producen la carga excesiva de trabajo y largas jornadas laborales. Si hoy en día el síndrome Burnout es constante y está en aumento, es momento de hacer cambios para que esta situación disminuya, tanto para empresas como para empleados. (40)

RASGOS ASOCIADOS AL SÍNDROME DE BURNOUT

A pesar que la edad no logra contribuir en la aparición de este trastorno se menciona que puede haber una etapa de susceptibilidad debido a que el profesional en algún año sería vulnerable al Burnout, esto se ve en los primeros años de su carrera, donde adquiere ciertas ideas de la práctica diaria. El grupo más susceptible aparentemente sería el sexo femenino, posiblemente por la doble carga que llevan como es el trabajo junto con la carga familiar, con respecto al estado civil, se ha relacionado este trastorno con sujetos inestables con sus parejas, además se ha observado que los sujetos solteros tienen tendencia a menor realización personal, mayor desgaste emocional y mayor despersonalización que aquellos sujetos casados o que son estables sentimentalmente con sus parejas. De igual manera, el tener hijos hace más estables y maduros a los padres, ello generaría resistencia al trastorno. (41)

El factor exceso laboral en los trabajadores, provocaría un descenso de la calidad en la atención dadas por los mismos. A pesar de ello no existe una óptima relación entre la cantidad de horas de contacto con los

individuos y el Burnout, pero algunos investigadores lo afirman. La remuneración ha sido analizada como otro determinante que provocaría esta patología, al igual de la conformidad de uno mismo con su profesión, pero todavía no queda establecido en investigaciones. (42)

2.4 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS

Satisfacción laboral: Es el estado de bienestar y felicidad de una persona en relación al desempeño en el espacio de trabajo y su entorno

Estrés: Es el conjunto de reacciones físicas y mentales que la persona sufre cuando se ve sometido a diversos factores externos que superan su capacidad para enfrentar a ello.

Estrés laboral: tipo de estrés donde la creciente presión en el entorno laboral puede provocar la saturación física y/o mental del trabajador, generando diversas consecuencias que no solo afectan la salud, sino también su entorno más próximo ya que genera un desequilibrio en lo laboral y personal.

Síndrome de Burnout: Gil-Monte lo define como: "una respuesta al estrés laboral crónico integrado por actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja y hacia el propio rol profesional, así como por la vivencia de encontrarse agotado"

Profesional de enfermería: Es el profesional que presta un servicio a la sociedad en coordinación con los otros profesionales del área de la salud, a través de la prevención y tratamiento de las enfermedades, así como de la rehabilitación de las personas que las padecen, basándose en la identificación y tratamiento de las respuestas humanas reales o potenciales que los sujetos sanos o enfermos presentan, con el propósito de conservar y fomentar la salud.

Enfermera: Se encarga del cuidado y atención de todo tipo de personas. A menudo, la labor de estos profesionales varía en función del tipo de necesidades que tenga el paciente.

Hospital: Es un establecimiento destinado para la atención y asistencia a enfermos por medio de personal médico, enfermería, personal auxiliar y de

servicios técnicos durante 24 horas, 365 días del año y disponiendo de tecnología, aparatología, instrumental y farmacología adecuadas

Servicios hospitalarios: Hablamos de servicio hospitalario cuando designamos un conjunto de servicios médicos especializados reagrupados en un hospital. Un conjunto de servicios hospitalarios constituye un polo hospitalario y éste último reagrupa, por ejemplo, un servicio de medicinas, cirugías, nefrología, etc.

II. HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1 HIPÓTESIS

3.1.1 HIPÓTESIS GENERAL

El Síndrome de Burnout esta significativamente relacionado con la satisfacción laboral de las Enfermeras que laboran en el Hospital PNP Augusto B. Leguía 2022.

3.1.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

1. Existe relación entre la dimensión desgaste emocional y satisfacción laboral de las enfermeras que labora en el Hospital PNP Augusto B. Leguía 2022.
2. Existe relación entre la dimensión de despersonalización y satisfacción laboral de las enfermeras que labora en el Hospital PNP Augusto B. Leguía 2022.
3. Existe relación entre la dimensión de falta de realización personal y satisfacción laboral de las enfermeras que labora en el Hospital PNP Augusto B. Leguía 2022.

3.2 DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE VARIABLES

Variable 1

Síndrome de Burnout: “Síndrome resultante de un estado prolongado de Estrés laboral que afecta a personas cuya profesión implica una relación con otros, en la cual la ayuda y el apoyo ante los problemas del otro es el eje central del trabajo. Este Síndrome consta de tres dimensiones principalmente:

- Síntomas de Agotamiento Emocional.
- Despersonalización
- Falta de realización personal. Martínez y Guerra.

Variable 2

Satisfacción laboral:

Según Bracho (39) indica que la satisfacción laboral se refiere a la “respuesta afectiva, resultante de la relación entre las experiencias, necesidades, valores y expectativas de cada miembro de una organización y las condiciones de trabajo percibidas por ellos”.

- Trabajo actual.
- Trabajo en general.
- Interacción con el jefe inmediato.
- Oportunidad de progreso.
- Remuneración e incentivo
- Interrelación con los compañeros de trabajo.
- Ambiente de trabajo.

VARIABLES NO IMPLICADAS

- Edad.
- Sexo.
- Estado civil.
- Nivel de estudios.
- Servicio en el que labora.
- Condición laboral.
- Años que labora en el servicio.
- Tiempo que trabaja en la institución

3.3 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	ITEMS	CATEGORIAS	MÉTODO	TÉCNICA
V1. SÍNDROME DE BURNOUT	Síndrome de Burnout o síndrome del trabajador quemado, es un proceso en el que progresivamente el trabajador sufre una pérdida de interés por sus tareas y va desarrollando una reacción psicológica negativa hacia su ocupación laboral.	Sera medido a través de un cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI) que está constituido por 22 ítems, este test pretende medir la frecuencia e intensidad con la que sufre el Burnout en sus tres aspectos: Agotamiento o cansancio emocional 9 ítems. Despersonalización 5 ítems. Falta de realización personal 8 ítems	Desgaste emocional Despersonalización Falta de realización personal.	Afirmaciones: 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20 del Inventario del Síndrome de Burnout de Maslach (R.V.) Afirmaciones: 5, 10, 11, 15, 22, del Inventario de Síndrome de Maslach (R.V.) Afirmaciones: 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21 del Inventario de Síndrome de Maslach (R.V.)	Bajo 0 - 18 Medio 19 – 26 Alto 27 – 54	Tipo de investigación Con un enfoque cuantitativa Descriptivo Transversal Correlacional Diseño de investigación Se aplicará un diseño no experimental, pues no se manipulan las Variables en estudio.	Técnica: Encuesta Instrumento 1. Cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI) constituido por 3 dimensiones y 22 ítems. Instrumento:2. Cuestionario de satisfacción laboral Constituido por 7 dimensiones y 22 ítems
VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	ITEMS	CATEGORIAS	MÉTODO	TÉCNICA

<p>V2. Satisfacción laboral</p>	<p>Según Muñoz (1990), define que la satisfacción laboral es un sentimiento de agrado positivo que experimenta un sujeto por el hecho de realizar un trabajo que le interesa, en un ambiente que le permite estar a gusto, dentro del ámbito de una empresa u organización que le resulta atractiva y por el que recibe una serie de compensaciones</p>	<p>Sera medido a través de un cuestionario de satisfacción laboral que consta de 22 ítems, este test pretende medir el grado de satisfacción laboral en sus 7 aspectos: Trabajo actual. Trabajo en general. Interacción con el jefe inmediato. Oportunidad de progreso. Remuneración e Incentivo Interrelación con los compañeros de trabajo. Ambiente de trabajo.</p>	<p>Trabajo actual. Trabajo en general. Interacción con el jefe inmediato. Oportunidad de progreso. Remuneración e incentivo. Interrelación con los compañeros de trabajo. Ambiente de trabajo.</p>	<p>-Afirmaciones del 1 al 4 de la apreciación del centro laboral de la Encuesta de Satisfacción del Personal de Salud. -Afirmaciones del 5 al 7 de la apreciación del centro laboral de la Encuesta de Satisfacción del Personal de Salud. -Afirmaciones del 8 al 12 de la apreciación del centro laboral de la Encuesta de Satisfacción del Personal de Salud. -Afirmaciones del 13 y 14 de la apreciación del centro laboral de la Encuesta de Satisfacción del Personal de Salud. -Afirmaciones del 15 y 16 de la apreciación del centro laboral de la Encuesta de Satisfacción del Personal de Salud. -Afirmaciones del 17 y 18 de la apreciación del centro laboral de la Encuesta de Satisfacción del Personal de Salud. -Afirmaciones del 19 al 22 de la apreciación del centro laboral de la Encuesta de Satisfacción del Personal de Salud.</p>	<p>Bajo 0 - 18 Medio 19 - 26 Alto 27 - 54</p>	<p>Tipo de investigación n Con un enfoque cuantitativa Descriptivo Transversal Correlacional Diseño de investigación n Se aplicará un diseño no experimental</p>	<p>Técnica: Encuesta Instrumento:2. Cuestionario de satisfacción laboral Constituido por 7 dimensiones y 22 ítems</p>
---	---	--	--	--	---	--	--

IV METODOLOGÍA

4.1. DISEÑO METODOLÓGICO

Enfoque

La presente investigación tuvo un enfoque cuantitativo.

Tipo

El presente estudio es de tipo:

Descriptivo: Porque nos permitió describir el síndrome de burnout y la satisfacción laboral de las enfermeras que laboran en el Hospital PNP Augusto B Leguía Lima.

Correlacional: Porque se estudió la relación entre las dos variables en la población en estudio, así mismo permitirá explicar la relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral de las enfermeras que laboran en el Hospital PNP Augusto B Leguía Lima.

Transversal: Se estudiaron las variables síndrome de burnout y satisfacción laboral haciendo un corte en el tiempo, para lo cual se obtendrán los datos en un solo momento a través de la aplicación de cuestionarios para síndrome de burnout y satisfacción laboral de las enfermeras que laboran en el Hospital PNP Augusto B Leguía Lima.

Diseño

Se aplicó el diseño no experimental, pues no se manipularon las variables en estudio.

Nivel de investigación

La investigación es de nivel correlacional, ya que la intención fue medir la relación que existe entre las variables de estudio.

4.2. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

La investigación fue hipotética deductiva ya que se centró en corroborar la información a través de la hipótesis planteada con la finalidad de obtener un

resultado adecuado en cuanto a la relación significativa en los resultados de la investigación.

4.3 POBLACIÓN Y MUESTRA

La población de estudio está conformada por 50 Licenciados en enfermería que laboran en el Hospital PNP Augusto B. Leguía. Teniendo en consideración el número de participantes, la población se tomará en su totalidad para la investigación.

Criterios de inclusión:

- Licenciados de enfermería con tiempo mayor a tres meses de permanencia en el hospital.
- Licenciados de enfermería que se encuentren laborando en el momento de la aplicación del instrumento.
- Licenciados de enfermería que acepten participar en la aplicación del cuestionario de síndrome de Burnout y en la aplicación de la escala de satisfacción laboral.

Criterios de exclusión:

- Licenciados de enfermería que no deseen participar en la aplicación del cuestionario de síndrome de Burnout y satisfacción laboral.
- Licenciados de enfermería que no se encuentren en el momento de la aplicación del instrumento. (licencia por salud y vacaciones)

4.4. LUGAR DE ESTUDIO Y PERIODO DE DESARROLLO

Se consideró como ámbito de estudio a todos los profesionales de enfermería que laboran en el Hospital Augusto B. Leguía durante los meses de setiembre y octubre del 2022.

4.5. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN.

La técnica utilizada en el presente trabajo de investigación fue la encuesta, los instrumentos que se aplicaron fueron el cuestionario **de Maslach Burnout Inventory (MBI)** y el **cuestionario de satisfacción laboral**, dichos

instrumentos antes de la recopilación de datos fueron sometidos a prueba piloto con el 20% de la población con similares características de los sujetos de estudio el cual fue aplicado en el Hospital Regional del Cusco, posteriormente se solicitó la autorización escrita dirigida al director y a la Unidad de capacitación del hospital PNP Augusto B Leguía, una vez obtenida la autorización las encuestas fueron enviadas de manera virtual en forma digital (google forms) cada participante previo consentimiento y con las indicaciones correspondientes (confidencial y anónima).

Una vez recolectado los datos de los 50 participantes en la investigación se obtuvo una base de datos en el programa Excel, el cual posteriormente fue procesada en el programa estadístico SPSS versión 27, así mismo se realizará la estadística descriptiva de las variables lo que va arrojar tablas y gráficos.

- **Cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI)** este cuestionario fue diseñado por Cristina Maslach y Susan Jackson en 1981, procedente de Estados Unidos, instrumento modificado en 1986 y validado al idioma español para el personal de salud. El cuestionario consta de dos partes:

Características generales de los profesionales de enfermería los cuales serán valorados nominalmente y ordinalmente.

Información referente al Síndrome de Burnout, el cual está constituido por 22 ítems con escala Likert del 0 al 6 y con un alfa de Cronbach global de 0,86. en forma de afirmaciones sobre los sentimientos y actitudes del profesional en su trabajo. Su función es medir el desgaste profesional. Este test pretende medir la frecuencia y la intensidad con la que sufre el Burnout. Mide sus tres aspectos que son: agotamiento o cansancio emocional que consta de 9 ítems, Despersonalización 5 ítems, Falta de realización personal 8 ítems.

Sub escala de agotamiento emocional: Valora el estado emocional del profesional, de estar exhausto, fatigado, cansado por las demandas del trabajo. El profesional presenta fatiga emocional, mental y física con falta de entusiasmo para afrontar su trabajo. El profesional tiene sentimiento de

inutilidad e impotencia. Abarca 9 preguntas de las 22 del MBI. Su puntuación máxima es de 54 puntos.

Sub escala de despersonalización: Valora el estado de distanciamiento y frialdad del profesional, es decir, las actitudes negativas hacia los pacientes con quienes trabaja. Existe un aumento de la distancia personal. Abarca 5 preguntas de las 22 del MIB. Su puntuación máxima es de 30 puntos.

Sub escala de realización personal o bajo logro personal: Valora la percepción de autoeficacia y de realización personal en el trabajo, es decir, es la autovaloración negativa del mismo trabajador en su ámbito laboral, con autoestima baja e insatisfacción de su rol profesional. Abarca 8 preguntas de las 22 del MBI. Su puntuación máxima es de 48 puntos.

Proceso de puntuación: Nunca = 0, alguna vez al año o menos = 1. una vez al mes o menos = 2, algunas veces al mes = 3, una vez a la semana = 4, varias veces a la semana = 5, diariamente = 6, Para hallar el Baremo se utilizó el método de los estatinos (Escala), bajo 0 -18, medio 19- 26 y alto 27 – 54 puntos.

VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO SÍNDROME DE BURNOUT

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,721	22

Se observa el resultado de la prueba confiabilidades de alfa de Cron Bach realizado al cuestionario de la variable del síndrome de burnout arrojó un índice de **,721** que de acuerdo a los parámetros establecidos se califica como excelente confiabilidad por tanto es aplicable en la investigación.

● Cuestionario de Satisfacción laboral

Instrumento elaborado por Dirección de Garantía de la Calidad y Acreditación, MINSA 2002. Consta de dos partes: Una primera sección que consta de las instrucciones para el llenado de dicho instrumento. La segunda parte estará referida a la encuesta en sí, esto es el despliegue de las preguntas de acuerdo a los factores considerados.

El presente instrumento consta de 22 preguntas, que recogen los principales elementos para determinar el grado de satisfacción laboral, además que fue un número adecuado y ágil para la pronta respuesta de los trabajadores. (ANEXOS)

En los cuales se consideran aspectos como: Trabajo actual que consta de la pregunta 1 al 4, trabajo en general que consta de la pregunta 5 al 7, interacción con el jefe inmediato que consta de la pregunta 8 al 12, oportunidad de progreso que consta de la pregunta 13 y 14, remuneración e incentivo que constan de la pregunta 15 y 16, interrelación con los compañeros de trabajo que consta de la pregunta 17 y 18, ambiente de trabajo que constan de la pregunta 19 al 22.

Proceso de Puntuación: Totalmente de acuerdo = 5, mayormente de acuerdo = 4, indiferente = 3, pocas veces de acuerdo = 2, totalmente en desacuerdo = 1

Para hallar el Baremo se utilizó el método de los estanos (Escala) satisfacción baja 22-59, satisfacción media 60-78 y alto 79 – 110 puntos

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE SATISFACCIÓN LABORAL

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,946	22

En el segundo resultado se observa el resultado de la prueba confiabilidades de alfa de Cron Bach realizado al cuestionario de la variable satisfacción laboral arrojó un índice de **,946** que de acuerdo a los parámetros establecidos se califica como excelente confiabilidad por tanto es aplicables.

Para comprobar la confiabilidad de los instrumentos se aplicó, una prueba piloto, a 10 profesionales de enfermería con características similares a la población que no forman parte a la muestra.

Con dichos resultados y utilización del formato del programa SPSS25 se calculó la confiabilidad mediante el alfa Cron Bach arrojando los resultados confiables en ambos instrumentos.

Tabla de confiabilidad

RANGO	CONFIABILIDAD
0.53 MENOS A	Confiabilidad nula
0.54 a 0.59	Confiabilidad baja
0.60 a 0.65	Confiable
0.66 a 0.71	Muy confiable
0.72 a 0.99	excelente confiabilidad
1	confiabilidad perfecta

4.6. ANÁLISIS Y PROCESAMIENTO DE DATOS

Se realizó análisis descriptivo con la finalidad de examinar la distribución de frecuencias y porcentajes de las variables estudiadas (promedios o medianas y porcentajes). Estos resultados se presentarán en forma narrativa, mediante gráficos, tablas.

Posteriormente se realizó el análisis bivariado para establecer la asociación entre las variables en estudio, y las variables asociadas, para lo que se utilizará la prueba de chi cuadrado ($p < 0.05$), finalmente se medirá la fuerza de asociación, mediante odds ratio (OR) con intervalos de confianza del 95%.

V RESULTADOS

5.1 RESULTADOS DESCRIPTIVOS

Tabla 5.1.1 Nivel de Síndrome de Burnout en las Enfermeras que labora en el Hospital PNP Augusto B. Leguía Lima 2022.

SÍNDROME DE BURNOUT	N°	%
ALTO	25	50.0
MEDIO	16	32.0
BAJO	9	18.0
TOTAL	50	100.0

FUENTE: Cuestionario de Síndrome de Burnout

En la tabla referente al Síndrome de Burnout nos muestra que el 50 (25) presenta un nivel alto, mientras que el 32% (16) nivel medio y el 18% (9) en un nivel bajo de padecer el síndrome de Burnout.

Tabla 5.1.2. Grado Satisfacción laboral en las Enfermeras que labora en el Hospital PNP Augusto B. Leguía Lima 2022 .

SATISFACCIÓN LABORAL	N°	%
ALTO	33	66.0
MEDIO	11	22.0
BAJO	6	12.0
TOTAL	50	100.0

FUENTE: Cuestionario de satisfacción laboral.

En la presente tabla de satisfacción laboral se observa que el 66% (33) están satisfechos con la función laboral, el 30% (22) de enfermeras se encuentran regularmente satisfechos y el 12% (6) se encuentran insatisfecho.

5.2 RESULTADOS INFERENCIALES

Tabla 5.2.1. Relación entre Síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en las Enfermeras que labora en el Hospital PNP Augusto B. Leguía Lima 2022.

SATISFACCIÓN LABORAL	SÍNDROME DE BURNOUT							
	ALTO		MEDIO		BAJO		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
ALTO	19	57.6	8	24.2	6	18.2	33	66.0
MEDIO	3	27.3	6	54.5	2	18.2	11	100. 0
BAJO	3	50.0	2	33.3	1	16.7	6	100. 0
TOTAL	25	50.0	16	32.0	9	18.0	50	100. 0

FUENTE: Cuestionario de Síndrome de Burnout y satisfacción laboral.

En la tabla 5.2.1, se observa que el 58% (19) enfermeras a pesar de tener un alto síndrome de Burnout, también sienten una alta satisfacción laboral, seguido de un 55 % (6) enfermeras con predominio de nivel medio de síndrome de Burnout y satisfacción laboral.

Tabla 5.2.2 Relación entre el desgaste emocional y la satisfacción laboral en las Enfermeras que labora en el Hospital PNP Augusto B. Leguía Lima 2022.

		DESGASTE EMOCIONAL							
		ALTO		MEDIO		BAJO		TOTAL	
N°	%	N°	%	N°	%	N°	%		
ALTO		3	9.1	23	69.7	7	21.2	33	66.0
MEDIO		0	0.0	10	90.9	1	9.1	11	22.0
BAJO		0	0.0	5	83.3	1	16.7	6	12.0
TOTAL		3	6.0	38	76.0	9	18.0	50	100.0

FUENTE: Cuestionario de Síndrome de Burnout y satisfacción laboral.

En la tabla 5.2.2, en relación a la satisfacción laboral y la dimensión desgaste emocional se observa el predominio del desgaste emocional medio se presenta en todos los niveles de satisfacción laboral con 69.7%, 90.9%, 83.3%, para el nivel alto, medio y bajo, respectivamente

Tabla 5.2.3. Relación entre despersonalización y la satisfacción laboral en las Enfermeras que labora en el Hospital PNP Augusto B. Leguía Lima 2022 .

SATISFACCIÓN LABORAL	DESPERSONALIZACIÓN						TOTAL	
	ALTO N °	%	MEDIO N °	%	BAJO N °	%	N °	%
ALTO	9	27.3	13	34.9	11	33.3	33	66.0
MEDIO	1	9.0	5	45.5	5	45.5	11	22.0
BAJO	2	33.3	3	50.0	1	16.7	6	12.0
TOTAL	12	24.0	21	42.0	17	34.0	50	100.0

FUENTE: Cuestionario de Síndrome de Burnout y satisfacción laboral.

En la tabla 5.2.3, en relación a la satisfacción laboral y la dimensión despersonalización se observa una despersonalización marcada en cada nivel con porcentajes predominantes de 33% al 50%, lo que demuestra un alto grado de burnout, pero no diferencia la satisfacción.

Tabla 5.2.4 Relación entre Falta de realización personal y la satisfacción laboral en las Enfermeras que labora en el Hospital PNP Augusto B. Leguía Lima 2022

SATISFACCIÓN LABORAL	FALTA DE REALIZACIÓN PERSONAL							
	ALTO		MEDIO		BAJO		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
ALTO	0	0.0	2	6.1	31	93.9	33	100.0
MEDIO	0	0.0	0	0.0	11	100.0	11	100.0
BAJO	0	0.0	0	0.0	6	100.0	6	100.0
TOTAL	0	0.0	2	4.0	48	96.0	50	100.0

FUENTE: Cuestionario de Síndrome de Burnout y satisfacción laboral.

En la tabla 5.2.4, en relación a la satisfacción laboral y la dimensión falta de realización personal se observa que todos presentan altos índices de falta de realización personal (nivel bajo), pero no hace la diferencia de niveles de la satisfacción laboral.

VI. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

6.1. CONTRASTACIÓN Y DEMOSTRACIÓN DE LA HIPÓTESIS CON LOS RESULTADOS

HIPÓTESIS GENERAL

HG_i El Síndrome de Burnout esta significativamente relacionado con la satisfacción laboral de las Enfermeras que labora en el Hospital PNP Augusto B. Leguía 2022.

HG₀ El Síndrome de Burnout NO esta significativamente relacionado con la satisfacción laboral de las Enfermeras que labora en el Hospital PNP Augusto B. Leguía 2022.

Para el presente estudio se toma como nivel de confianza el 95% ($\alpha = 0.05$) La regla de decisión es la siguiente:

Se acepta H_a si y solo si Sig. <0,05

Se acepta H₀ si y solo si Sig. >0,05

La determinación de la correlación de las variables se obtiene del análisis Chi Cuadrado de Pearson

Tabla 1 Prueba chi cuadrado síndrome de Burnout y satisfacción laboral

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	3,893a	4	,421
Razón de verosimilitud	3,8524	50	,426

a. 5 casillas (55.6%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1.08.

Al análisis estadístico de la prueba Chi cuadrado el valor sig 0,421 es mayor que 0,05 se afirma que no existe relación significativa entre el síndrome de Burnout y

la satisfacción laboral de los profesionales que laboran en el hospital PNP Augusto B. Leguía, por lo tanto, se rechaza la hipótesis específica planteada.

HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

Hipótesis Específica 1

HE1 Existe relación entre la dimensión desgaste emocional y satisfacción laboral de las enfermeras que labora en el Hospital PNP Augusto B. Leguía 2022.

HE0 NO existe relación entre la dimensión desgaste emocional y satisfacción laboral de las enfermeras que labora en el Hospital PNP Augusto B. Leguía2022.

Tabla 2. Prueba de Chi-cuadrado dimensión desgaste emocional y satisfacción laboral

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	2,762 ^a	4	,598
Razón de verosimilitud	3,793	4	,435
N de casos válidos	50		

a. 6 casillas (66.7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .36.

Al análisis estadístico de la prueba Chi cuadrado el valor sig 0,598 es mayor que 0,05 se afirma que no existe relación significativa entre la dimensión desgaste emocional y la satisfacción laboral de los profesionales que laboran en el hospital PNP Augusto B. Leguía, por lo tanto, se rechaza la hipótesis específica planteada.

Hipótesis Específica 2

HE2 Existe relación entre la dimensión de despersonalización y satisfacción laboral de las enfermeras que labora en el Hospital PNP Augusto B. Leguía2022.

HE0 No existe relación entre la dimensión de despersonalización y satisfacción laboral de las enfermeras que labora en el Hospital PNP Augusto B. Leguía2022.

Tabla 3. Prueba de Chi-cuadrado dimensión de despersonalización y satisfacción laboral

Pruebas de chi	-cuadrado	df	Significación asintótica (bilateral)
	Valor		
Chi-cuadrado de Pearson	2,519 ^a	4	,641
Razón de verosimilitud	2,886	4	,577
N de casos válidos	50		

a. 6 casillas (66.7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1.44.

Al análisis estadístico de la prueba Chi cuadrado el valor sig 0,641 es mayor que 0,05 se afirma que no existe relación significativa entre la dimensión desgaste emocional y la satisfacción laboral de los profesionales que laboran en el Hospital PNP Augusto B. Leguía, por lo tanto, se rechaza la hipótesis específica planteada.

Hipótesis Específica 3

HE3 Existe relación entre la dimensión de falta de realización personal y satisfacción laboral de las enfermeras que labora en el Hospital PNP Augusto B. Leguía 2022.

HE0 No existe relación entre la dimensión de falta de realización personal y satisfacción laboral de las enfermeras que labora en el Hospital PNP Augusto B. Leguía 2022.

Tabla 4. Prueba de Chi-cuadrado dimensión de falta de realización personal y satisfacción laboral

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	1,073 ^a	2	,585
Razón de verosimilitud	1,705	2	,426
N de casos válidos	50		

a. 3 casillas (50.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .24.

Al análisis estadístico de la prueba Chi cuadrado el valor sig 0,585 es mayor que 0,05 se afirma que no existe relación significativa entre la dimensión desgaste emocional y la satisfacción laboral de los profesionales que laboran en el hospital PNP Augusto B. Leguía por lo tanto se rechaza la hipótesis específica planteada.

6.2. CONTRASTACIÓN DE LOS RESULTADOS CON OTROS ESTUDIOS SIMILARES DISCUSIÓN

Respecto al objetivo general, el cual corresponde a determinar la relación entre el Síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en las Enfermeras que laboran en el Hospital PNP Augusto B. Leguía Lima 2022, se observó que la prueba de hipótesis general, indicó un resultado sobre el Síndrome de Burnout no está significativamente relacionado con la satisfacción laboral de las Enfermeras que labora en el Hospital PNP Augusto B. Leguía 2022, siendo un valor de la prueba Chi cuadrado de 3893, con 4 grados de libertad, y un valor de significancia de 0,421, siendo este valor mayor a 0,05 se afirma que no existe relación significativa entre el síndrome de Burnout y la satisfacción laboral de los profesionales que laboran en el hospital PNP Augusto B. Leguía, por lo tanto, se rechaza la hipótesis específica planteada. Los resultados obtenidos en la presente investigación tienen resultados contrario a Portero De La Cruz (2019), quien en su investigación al aplicar el método estadística descriptiva, inferencial y multivariante, determinó que la mayoría presentaron altos niveles de despersonalización (48.94%) mostrándose un agotamiento emocional por síndrome de Burnout presentando un nivel bajo, finalmente, el Síndrome de Burnout está significativamente relacionado con la satisfacción laboral de las Enfermeras que laboran en el Hospital PNP Augusto B. Leguía 2022.

Respecto al objetivo específico 1, el cual corresponde a identificar el nivel de Síndrome de Burnout en las enfermeras que laboran en el Hospital PNP Augusto B. Leguía, se observó que la prueba de hipótesis específica 1, el análisis estadístico arrojó un resultado sobre los niveles de Burnout, que indican que el 50% de enfermeras presenta un nivel alto de burnout, el 32% indica que presenta un nivel medio y el 18% indica que presenta un nivel bajo de burnout. Los resultados obtenidos en la presente investigación tienen

similitud con las observadas en la investigación de De La torre Pulido (2021). Quien obtuvo resultado que la prevalencia global de Síndrome de Burnout fue del 69%, Para el dominio Baja realización personal la prevalencia del 47%, para el dominio Agotamiento Emocional la prevalencia fue 40% y para el dominio de Despersonalización se reportó una prevalencia de 35 %; en este aspecto los resultados de ambos estudios muestran que la mayoría de enfermeras sufren de burnout.

Respecto al objetivo específico 2, el cual corresponde a conocer el grado de satisfacción laboral de las enfermeras del Hospital PNP Augusto B. Leguía Lima 2022, en este aspecto, el grado de Satisfacción laboral en las Enfermeras que labora en el Hospital PNP Augusto B. Leguía Lima 2022 se observa que el 66% (33) están satisfechos con la función laboral, el 30% (22) de enfermeras se encuentran regularmente satisfechos y el 12% (6) se encuentran insatisfecho. Los resultados obtenidos en la presente investigación son similares a los observados en la investigación realizada por Tello y Pereyra (2021) quienes como resultados han obtenido en la satisfacción laboral de las enfermeras, que el 80,0% presentan satisfacción laboral regular respecto al trabajo, el 54,7% presentan satisfacción laboral regular en tensión relacionada con el trabajo, el 42,7% presentan satisfacción laboral parcialmente insatisfecha en competencias profesionales, 42,0% presentan satisfacción laboral parcialmente insatisfecha en presión del trabajo, 39,3% presentan satisfacción laboral regular en promoción profesional, 44,7% presentan parcial satisfacción laboral en relación interpersonal con sus jefes, 41,3% presentan parcial satisfacción laboral en relación interpersonal con los compañeros, 43,3% presentan parcial satisfacción laboral en características extrínsecas del estatus, 44,7% presentan satisfacción laboral regular en monotonía laboral, en promedio el 84,7% presentan satisfacción laboral regular, es por ello, que cuanto más bajo sea el agotamiento emocional y la despersonalización, mayor será la satisfacción laboral en el personal de enfermería, realización personal 49,3% de enfermeras presentan un nivel alto.

Respecto al objetivo específico 3, el cual corresponde a establecer la relación que existe entre la dimensión desgaste emocional y la satisfacción laboral en

las enfermeras del Hospital PNP Augusto B. Leguía Lima 2022, se observó que la prueba de hipótesis específica 3, el valor de Chi cuadrado es 2,762 con 4 grados de libertad y valor de significancia es 0,598, siendo este mayor que 0,05 existen razones suficientes para rechazar la hipótesis alterna y aceptar la hipótesis nula, el cual afirma que no existe relación significativa entre la dimensión desgaste emocional y la satisfacción laboral de los profesionales que laboran en el hospital PNP Augusto B. Leguía, por lo tanto, se rechaza la hipótesis específica planteada. En este aspecto, en los resultados obtenidos, se contradicen con la investigación realizada por Cajo, (2018) quien obtuvo en su investigación el resultado en la dimensión despersonalización, siendo el 22% el nivel alto, el 14% presenta un nivel medio, el 64% presentó un nivel bajo y la dimensión agotamiento emocional, el 2% presentan un nivel alto, el 10% presente un nivel medio y el 88% presentó un nivel bajo; asimismo, el resultado de satisfacción laboral, el 66% de enfermeras estuvieron bastante satisfechas y el 26% indica que algo satisfechos, por lo tanto, los resultados indican que existe relación entre la dimensión desgaste emocional y satisfacción laboral de las enfermeras que labora en el Hospital PNP Augusto B. Leguía 2022.

Respecto al objetivo específico 4 sobre establecer la relación que existe entre la dimensión despersonalización y la satisfacción laboral en las enfermeras del Hospital PNP Augusto B. Leguía Lima 2022, se observó que la prueba de hipótesis general, el valor Chi cuadrado es de 2,519 es de 4 grados de libertad, y un valor de significancia de 0,641 siendo mayor que 0,05, por lo tanto, existen razones suficientes para rechazar la hipótesis nula y afirmamos que, no existe relación significativa entre la dimensión desgaste emocional y la satisfacción laboral de los profesionales que laboran en el hospital PNP Augusto B. Leguía por lo tanto se rechaza la hipótesis específica planteada. Los resultados que se obtuvieron son similares a los de Gabriel (2019) quien, en su resultado, se obtuvo que el 40% de enfermeros tienen insatisfacción y el 40% de factores intrínsecos están medianamente satisfechos, el 42,9% presentan nivel alto en cuanto al agotamiento emocional y el 38,6% nivel medio por ausencia de realización personal, por lo tanto, el enfermero se encuentra con nivel alto de agotamiento emocional seguido de nivel bajo de

despersonalización de Síndrome de Burnout, sin embargo, no existe relación entre las variables, finalmente, los resultados indican que no existen relación entre las variables

Respecto al objetivo específico 5, Establecer la relación que existe entre la dimensión falta de realización personal y la satisfacción laboral en las enfermeras del Hospital PNP Augusto B. Leguía Lima 2022, se observó que la prueba de hipótesis específicas 5, el análisis estadístico de la prueba Chi cuadrado es 1,073, con 2 grados de libertad y un valor de significancia de 0,585, siendo que es mayor a 0,05 se afirma que no existe relación significativa entre la dimensión desgaste emocional y la satisfacción laboral de los profesionales que laboran en el hospital PNP Augusto B. Leguía, por lo tanto, se rechaza la hipótesis específica planteada. El presente estudio, tiene similitud con la investigación de Torres (2021), quien en su investigación sus resultados fueron: la despersonalización fue (95%) y agotamiento emocional (47%) y en realización personal (11%), el (9%) en Burnout más severa y un 42% de dos áreas, lo que indicaba que el Síndrome de Burnout es un problema del profesional de la salud, lo que demuestra la falta de herramientas en condiciones adversas, obteniéndose una mayor probabilidad de Síndrome de Burnout.

6.3. RESPONSABILIDAD ÉTICA

La responsabilidad ética de la presente investigación se basa en tomar en cuenta los principios éticos sobre la vida humana, que son la beneficencia, la no maleficencia, la autonomía y justicia: El investigador tiene la responsabilidad fundamental de proteger a todas las personas que participan en esta investigación y el bienestar de los participantes por encima de los intereses de la ciencia y la sociedad. Además, el investigador debe asegurarse de que cada participante de su consentimiento informado, el investigador debe proteger la confidencialidad de todos los participantes.

VII. CONCLUSIONES

- a) Los profesionales de enfermería que laboran en el Hospital PNP Augusto B. Leguía Lima 2022, en su mayoría, presenta un nivel alto de síndrome de Burnout, seguido de un nivel medio, dichos resultados pueden afectar en el desempeño y la calidad de atención de los profesionales de enfermería.
- b) La satisfacción laboral de los profesionales de enfermería que laboran en el hospital PNP Augusto B. Leguía se encuentra entre una satisfacción media a alta, de lo cual podemos inferir que la mayoría de los profesionales de enfermería se sienten satisfechos con la labor que realizan en su trabajo, lo que permite brindar a los usuarios una atención con calidad y calidez.
- c) El Síndrome de Burnout no está significativamente relacionado con la satisfacción laboral de las Enfermeras que laboran en el Hospital PNP Augusto B. Leguía 2022.
- d) Se concluye que no existe relación entre la dimensión desgaste emocional y satisfacción laboral de las enfermeras que labora en el Hospital PNP Augusto B. Leguía 2022.
- e) Se concluye que no Existe relación entre la dimensión de despersonalización y satisfacción laboral de las enfermeras que labora en el Hospital PNP Augusto B. Leguía 2022.
- f) Se concluye que no Existe relación entre la dimensión de falta de realización personal y satisfacción laboral de las enfermeras que labora en el Hospital PNP Augusto B. Leguía 2022.
- g) La satisfacción laboral de los profesionales de enfermería, se encuentra entre satisfacción alta y satisfacción media.

VIII. RECOMENDACIONES

A las autoridades del Hospital PNP Augusto B. Leguía:

- a) Considerar este estudio como base de manera que sirva para profundizar en el análisis y mejorar los niveles de satisfacción laboral y disminuir los niveles de síndrome de Burnout en los profesionales de enfermería, aplicando para ello políticas administrativas, con justicia y equidad elaborando planes de mejora continua en los que se incluya programas de capacitación, pasantías de intercambio de profesionales entre instituciones de salud del mismo nivel.
- b) Programar acciones de capacitación en temas relacionados con el Síndrome de Burnout y temas afines con el área en que se desempeñan los profesionales de enfermería, lo cual permitirá a estos profesionales emplear sus facultades y capacidades en cada una de las funciones que le corresponda desarrollar, representando esto un desafío permanente, en especial frente a los constantes cambios y exigencias que se presentan actualmente en las instituciones de salud de este nivel.
- c) Promover el dialogo, la socialización, la discusión de casos, el reconocimiento de logros en los trabajadores del hospital PNP Augusto B. Leguía; mediante reuniones regulares, que transforme las relaciones interpersonales, los valores compartidos entre los trabajadores de salud fomentando un ambiente de trabajo adecuado así mismo la identificación con la institución.
- d) Se Sugiere al Hospital PNP Augusto B. Leguía la aplicación de encuestas semestrales de satisfacción laboral con la finalidad de evaluar, analizar y mejorar los niveles de satisfacción laboral de dichos profesionales aplicando para ello políticas administrativas y elaborando planes de mejora continua en los que se incluyan programas de capacitación, pasantía e intercambio de experiencias entre instituciones de salud del mismo nivel.
- e) Se sugiere al equipo de gestión del Hospital PNP Augusto B Leguía, revisar sus políticas de incentivos y reconocimiento a sus trabajadores, de tal manera que se cuente con una propuesta técnicamente viable que permita una mejora continua en los aspectos referentes a la satisfacción laboral de sus integrantes.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Yslado R, Méndez R, Norabuena P. Síndrome de burnout y la satisfacción laboral en profesionales de la salud. *Horiz Med.* [Internet] 2019 [consultado el 20 de diciembre de 2022] 19(4): 41-49. Disponible en: www.scielo.org.pe/pdf/hm/v19n4/a06v19n4.pdf
2. Cofide. Satisfacción laboral: Guía para mejorarla [Internet]. Cofide.mx. [consultado el 30 de agosto de 2022]. Disponible en: <https://www.cofide.mx/blog/satisfaccion-laboral-guia-para-mejorarla>.
3. Tabares Y, Martínez V. Síndrome de Burnout en docentes de Latinoamérica: Una revisión sistemática. *Universidad y Salud.* [Internet]. 2020. [consultado el 15 de agosto del 2022] Disponible en <https://repositorio.ulima.edu.pe/handle/>.
4. Arias W L, Muñoz Á. Síndrome de burnout en personal de salud de la ciudad de Arequipa (Perú). [Internet]. 2017 63(249), [consultado el 20 de julio 2021] Disponible en: <http://scielo.isciii.es/scielo.php>.
5. Peiro J y González V Bravo M, Zurriaga R. La medida de la satisfacción laboral. *Ansiedad y Estrés.* 1995 (1) 231-253.
6. Tello I, Pereyra. Síndrome de Burnout y satisfacción laboral durante la pandemia en el personal de enfermería, hospital Iquitos. 2021. Tesis de Licenciatura. Universidad Científica del Perú [consultado el 20 de agosto de 2022) disponible en: <http://repositorio.ucp.edu.pe/handle/UCP/1531>
7. Anzules Guerra J B, Véliz Zevallos I J, Vínces Centeno M. Síndrome de Burnout: Un riesgo psicosocial en la atención médica. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria de Ciencias de la Salud. Salud y vida.* [Internet]. 2019. [Consultado el 20 de agosto del 2022]. Disponible en: <http://dx.doi.org>.
8. Solís Z, Zamudio L, Matzumura J, Gutiérrez H. Relación entre clima organizacional y síndrome de burnout en el servicio de emergencia de un hospital Categoría III-2. Lima, Perú 2015. [Internet]. 2016. [Citado el 20 de agosto 2022] Disponible en <http://www.scielo.org.pe/pdf/hm/v16n4/a06v16n4.pdf>

9. Álvarez Gómez L, Mori Vara P, Gómez Sánchez M. Síndrome de burnout y satisfacción laboral en enfermeras españolas en tiempo de crisis económica. [Internet]. 2019 [Consultado el 20 de agosto 2022]. Disponible en <http://www.scielo.org.pe/pdf/hm>.
10. De la Torres Pulido V. Prevalencia del Síndrome de Burnout en trabajadores de la salud durante la pandemia de COVID-19 de la Unidad Médica de Alta especialidad No.14, Centro Médico Nacional Adolfo Ruiz Cortines” [Internet]. 2021 [Consultado el 10 de agosto 2022]. Disponible en: <https://cdigital.uv.mx/bitstream/handle/1944/50509>.
11. Torres Toada F. Síndrome de Burnout en Profesionales de la Salud de Ecuador y Factores Asociados en Tiempos de Pandemia. [Internet]. 2021 [Consultado el 10 de agosto 2022]; 8(1) 23-3. Disponible en: <https://www.researchgate.net/publication/350744091>
12. Portero De La Cruz S. Estrés laboral, burnout, satisfacción, afrontamiento y salud general en personal sanitario de urgencias. 2019. Tesis doctoral. Universidad De Córdoba [Internet]. Uco.es. [Consultado el 9 de septiembre de 2022]. Disponible en: <https://helvia.uco.es/xmlui/bitstream/handle/10396/18579/2019000001929.pdf?sequence=1&isAllowed=>
13. Vásquez Fonseca VM, Gómez Pasos JC. Relación entre el Burnout y la satisfacción laboral entre profesionales de la salud. [Internet]. 2019 [Consultado el 10 de agosto 2022]; 23(4): 325-331. Disponible en: <http://www.scielo.org.ar/pdf/siic/v23n4/v23n4a02.pdf>
14. Laurencio C, Laurencio T. Síndrome de burnout y desempeño laboral en el personal de salud. [Internet]. 2020. [Consultado el 10 de agosto 2022];2(4):11-14. Disponible en: <https://doi.org/10.35622/j.rie.2020.04003>
15. Izquierdo L, Silvia R. Satisfacción laboral y Síndrome de Burnout en las enfermeras del departamento de enfermería de pediatría del hospital regional II-2 JAMO. Tumbes – 2020. [Internet] 2020 [Citado el 10 de agosto 2022]. Disponible en: <https://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/20.500.12874/250117>

16. Gabriel Aranda V. Nivel de satisfacción laboral y Síndrome de Burnout en el profesional de enfermería en el Sistema de Atención Móvil de Urgencias. [Internet]. 2019 [Consultado el 10 de agosto 2022] 12: 26-23. Disponibilidad en: <https://revistas.upch.edu.pe/index.php/RENH/article/view/3962>
17. Zelada Chavarry D, Aliaga Gastelumendi R. Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en Enfermeras de Área Crítica Hospital Regional Docente de Cajamarca. Norte Medico [Internet]. 2022. 1(3) 11-15 [Consultado el 10 de agosto 2022] Disponible en: <https://revistas.unc.edu.pe/index.php/nortemedico/article/view/115>
18. Carlos Cajo M. Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en el profesional de Enfermería del Hospital Belén Lambayeque [Internet]. 2018. [Consultado el 10 de agosto 2022]; 12: 26-23. Disponible en: <https://revistas.uss.edu.pe/index.php/EPT/article/view/1306>
19. Locke E, The Nature and Causes of Job Satisfaction. In: Dunnette, M.D., Ed., Handbook of Industrial and Organizational Psychology, 1976. 1, 1297-1343.
20. Maslow A. Una teoría sobre la motivación humana. Ediciones Díaz de Santos, España. 1991.
21. Harrison W. A social competence model of burnout. En Farber, B. (Ed.), Stress and burnout in the human services professions New York:Pergamon Press. 1983 pp. 29-39.
22. Van Derzee K, Buunk B P, Sanderman R. Neuroticism and reactions to social comparison information among cancer patients. Journal of Personality, 1998. 66, 175~194
23. Golembiewski R T, Munzenrider R, Carter D. Phases of progressive burnout and their work site covariants: Critical issues in OD research and praxis. Journal of Applied Behavioral Science. 1983, 19(4), 461-481.
24. Olivera F, Comprendiendo burnout. [internet] 2017 [Consultado el 10 de setiembre 2022]: disponibilidad en: <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v19n58/0718-2449-cyt-19-58-00059.pdf>

25. Cofide. Satisfacción laboral: guía para mejorarla [Internet]. Cofide.mx. [Consultado el 30 de agosto de 2022]. Disponible en: <https://www.cofide.mx/blog/satisfaccion-laboral-guia-para-mejorarla>
26. Wright T A, Bonnet DG Job Satisfaction and Psychological Well-Being as Nonadditive Predictors of Workplace Turnover. *Journal of Management*, 2007. 33, 141-160. <http://dx.doi.org/10.1177/0149206306297582>
27. Díaz C. Satisfacción laboral: cómo evaluarla para motivar a tus trabajadores *Gestion.org*. [Internet]. 2017 [Consultado el 30 de agosto de 2022]. Disponible en: <https://www.gestion.org/satisfaccion-laboral/>
28. Cortés N. Todo lo que debes saber sobre la satisfacción laboral [Internet]. *GeoVictoria* (Perú). *GeoVictoria*; 2021 [citado el 9 de septiembre de 2022]. Disponible en:
29. Barceló J. 5 actitudes que te autoexcluyen en una entrevista [Internet]. *Recursos Humanos Hoy*. *IMF Business School*; 2015 [Consultado el 30 de agosto de 2022]. Disponible en: <https://blogs.imfformacion.com/blog/recursos-humanos/sin-categoria/principales-causas-de-la-insatisfaccion-laboral/>
30. Bizneo H. Satisfacción Laboral [Internet]. *Blog de Recursos Humanos de Bizneo HR: práctico y actual*; 2019 [Consultado el 30 de agosto de 2022]. Disponible en: <https://www.bizneo.com/blog/satisfaccion-laboral/>
31. StarMeUp. Satisfacción Laboral: qué es y cómo medirla [Internet]. *Starmeup.com*. *Blog*; 2018 [Consultado el 30 de agosto de 2022]. Disponible en: <https://blog.starmeup.com/es/desarrollandotalento/satisfaccion-laboral-guia-completa/>
32. Angea O. OMS Síndrome de Burnout del trabajador quemado. [Internet]. 2022 [Consultado 22 de agosto 2022]. Disponible en: <https://www.grupo2000.es/la-oms-reconoce-el-sindrome-de-burnoutcomo-enfermedad-profesional>
33. Moreno B, Oliver C y Aragonese A. El Burnout, una forma específica de estrés laboral, en Buéla-Cassal G. y Caballa V. *Manual de Psicología Clínica*

- Aplicada. pp. 271-284. Madrid: Siglo XXI. [Internet].1988. [Consultado el 18 de agosto de 2022]. Disponible en: https://www.infogerontologia.com/documents/burnout/articulos_uam/burnout_forma_estreslab.pdf
34. Gil-Monte P. El síndrome de quemarse por el trabajo, síndrome de Burnout: aproximaciones teóricas para su explicación y recomendaciones para la intervención. [Internet]. 2001 [Consultado 22 de agosto de 2022] Disponible en: <http://www.psycologia.com/articulos/ar-pgil.htm>
35. Cebrià Andreu J. Comentario: Distrés crónico y desgaste profesional: algunas hipótesis etiológicas y nosotáxicas. Aten Primaria. [Internet] 2003; 31(9): 572 [Consultado el 18 de agosto de 2022]. Disponible en:
36. Rodríguez H. Síndrome Burnout: ¿cómo evitar el desgaste mental en tu trabajo? [Internet] 2022 [Consultado el 22 de agosto de 2022] Disponible en: <https://www.crehana.com/blog/estilovida/sindrome-burnout/>
37. Diana Marcela Cruz, Alexandra Puentes Suárez. “Relación entre las diferentes dimensiones del síndrome de Burnout y las estrategias de afrontamiento empleadas por los guardas de seguridad de una empresa privada de la ciudad de Tunja Colombia”. 2017;20(38):269270 (Internet) (Citado: 22 de agosto de 2022).Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/psico/v20n38/0124-0137-psico-20-3800268.pdf>
38. Lovo J. Síndrome de burnout: Un problema moderno (revista el entorno) [Internet] 2021 [Consultado: 22 de agosto de 2022] Disponible en: [file:///C:/Users/Celeste/Downloads/12034%20\(7\).pdf](file:///C:/Users/Celeste/Downloads/12034%20(7).pdf)
39. Flores Sierra B. Prevalencia y factores asociados al síndrome de burnout en médicos asistentes del servicio de emergencia del hospital Marino Molina Sccipa en el periodo setiembre – noviembre 2017. [Internet] 2018. 15(2) pp. 27 [Consultado el 22 de agosto 2022]. Disponible en: <https://repositorio.urp.edu.pe/handle/20.500.14138/1153>
40. Rivas E, Barraza A. Síndrome de Burnout en el personal de 32 enfermería y su relación con cuatro variables laborales. En Universitaria [Internet].

2018;15(2). [Consultado 22 de agosto 2022] Disponible en:
<https://www.scielo.org.mx/pdf/eu/v15n2/2395-8421-eu-15-02-136.pdf>

41. FHI. Responsabilidades del investigador. [Internet] 2005. Fhi360.org. [Consultado el 24 de febrero de 2023] Disponible en <https://www.fhi360.org/sites/default/files/webpages/sp/RETC-CR/sp/RH/Training/trainmat/ethicscurr/RETCCRSp/ss/Contents/SectionII/a2s119.htm#:~:text=El%20investigador%20tiene%20la%20responsabilidad,la%20ciencia%20y%20la%20sociedad>

ANEXOS

ANEXO 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO: "SÍNDROME DE BURNOUT Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LAS ENFERMERAS QUE LABORAN EN EL HOSPITAL PNP AUGUSTO B. LEGUÍA LIMA 2022"						
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	ITEMS	METODOLOGÍA
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL				
¿Cuál es la relación entre el Síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en las Enfermeras que laboran en el Hospital PNP Augusto B. Leguía Lima 2022?	Determinar la relación entre el Síndrome de Burnout y la satisfacción laboral de las enfermeras que labora en el Hospital PNP Augusto B Leguía Lima 2022.	El Síndrome de Burnout esta significativamente relacionado con la satisfacción laboral de las Enfermeras que labora en el Hospital PNP Augusto B. Leguía 2022.	VARIABLE 1 Síndrome de Burnout	Desgaste emocional Despersonalización Falta de realización personal	Afirmaciones: 1,2,3,6,8,13,14,16, 20. Afirmaciones: 5, 10, 11, 15, 22. Afirmaciones: 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21 del Inventario de Síndrome de Maslach (R.V.)	TIPO DE INVESTIGACIÓN Descriptivo Transversal Correlacional DISEÑO DE INVESTIGACIÓN Se aplicará un diseño no experimental, pues no se manipularán las Variables en estudio. POBLACIÓN La población de estudio variables en estudio estará conformada por 50 Licenciados en
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICOS				
1. ¿Cuál es el nivel de Síndrome de Burnout en las Enfermeras que laboran en el Hospital PNP Augusto B. Leguía Lima 2022?	1. Identificar el nivel de Síndrome de Burnout en las enfermeras que laboran en el Hospital PNP Augusto B. Leguía.	1.El nivel de síndrome de Burnout en las enfermeras del Hospital PNP Augusto B. Leguía, es bajo. 2. El grado de satisfacción Laboral	VARIABLE 2 Satisfacción laboral	Trabajo actual. Trabajo en general. Interacción con el jefe inmediato. Oportunidad de progreso.	Afirmaciones del 1 al 4 Afirmaciones del 5 al 7. Afirmaciones del 8 al 12.	

<p>2. ¿Cuál es el grado de satisfacción laboral en las Enfermeras que laboran en el Hospital PNP Augusto B Leguía Lima 2022?</p> <p>3. ¿Qué relación existe entre las dimensiones del Síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en las Enfermeras que laboran en el Hospital PNP Augusto B Leguía Lima 2022?</p> <p>4. ¿Qué relación existe entre la dimensión de despersonalización y la satisfacción laboral de las enfermeras que laboran en el Hospital PNP Augusto B. Leguía Lima 2022?</p> <p>5. ¿Qué relación existe entre la dimensión falta de realización personal y la satisfacción laboral de las enfermeras que laboran en el Hospital PNP</p>	<p>2. Conocer el grado de satisfacción laboral de las enfermeras del Hospital PNP Augusto B Leguía Lima 2022.</p> <p>3. Determinar la relación que existe entre las dimensiones síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en las enfermeras del Hospital PNP Augusto B. Leguía Lima 2022.</p> <p>4. Establecer la relación entre la dimensión de despersonalización y la satisfacción laboral de las enfermeras que laboran en el hospital PNP Augusto B. Leguía Lima-2022.</p> <p>5. Establecer la relación entre la dimensión de falta de realización personal y la satisfacción laboral</p>	<p>de las Enfermeras que labora en el Hospital PNP Augusto B. Leguía es insatisfecho</p> <p>3. Existe relación entre las dimensiones del síndrome de Burnout y las dimensiones de la satisfacción laboral de las enfermeras que labora en el Hospital PNP Augusto B. Leguía 2022.</p> <p>4. Existere relación entre la dimensión de despersonalización y la satisfacción laboral de las enfermeras que laboran en el Hospital PNP Augusto B. Leguía Lima -2022.</p> <p>5. Existe relación entre la dimensión de falta de realización personal y la satisfacción laboral de las labora en el Hospital PNP</p>		<p>Remuneración e incentivo.</p> <p>Interrelación con los compañeros de trabajo.</p> <p>Ambiente de trabajo.</p>	<p>Afirmaciones del 13 y 14.</p> <p>Afirmaciones del 15 y 16.</p> <p>Afirmaciones del 17 y 18.</p> <p>Afirmaciones del 19 al 22 de la apreciación del centro laboral de la Encuesta de Satisfacción del Personal de Salud.</p>	<p>enfermería que laboran en el Hospital PNP Augusto B Leguía.</p> <p>3. TÉCNICASE INSTRUMENTO</p> <p>Técnica: Encuesta Instrumento 1.</p> <p>Se empleará el cuestionario de Maslach Burnout inventor y (MBI) constituido por 3 dimensiones y 22 ítems.</p> <p>Instrumento: 2.</p> <p>Cuestionario de satisfacción laboral Constituido por 7 dimensiones y 22 ítems</p>
---	--	--	--	--	--	---

Augusto B. Leguía Lima 2022?	de las enfermeras que laboran en el Hospital PNP Augusto B. Leguía Lima-2022.	Augusto B. Leguía 2022.				
---------------------------------	---	----------------------------	--	--	--	--

ANEXO 2: CUESTIONARIO DE MASLACH BURNOUT INVENTORY (MBI)

Antes de responder considerar lo siguiente:

- El cuestionario es anónimo y confidencial.
- Es importante responder de manera franca y honesta.
- Enfoque su atención en lo que sucede habitualmente en su organización, puede pensar en los últimos tres meses de trabajo.

I. DATOS GENERALES:

- 1. Código del cuestionario:**
- 2. Edad:** [1] 20 – 40 años [2] 41 – 60 años [3] 61 años a más
- 3. Sexo:** [1] Femenino [2] Masculino
- 4. Estado civil:** [1] soltera (o) [2] casada (o) [3] divorciada (o)
- 5. Universidad que egreso**
- 6. Nivel de estudios:** [1] especialización [2] maestría [3] doctorado
- 7. Servicio que labora:**
- 8. Años que labora en servicio**
- 9. Ultima...capacitación.....**
- 10. Condición:** [1] Nombrado [2] Contratado.
- 11. Tiempo trabajando en la Institución: ...**

	Evaluaciones / preguntas	Nunca	Algun a vez al año o menos	Una vez al mes o men os	Alguna s veces al mes	Una vez a la semana	Varias veces a la semana	Diariament e
		0	1	2	3	4	5	6
1	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado.							
2	Al final de la jornada me siento agotado.							
	Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.							
4	Comprendo fácilmente como se sienten los pacientes y mis compañeros.							
5	Creo que trato a algunos pacientes/compañeros como si fueran objetos.							
6	Trabajar con pacientes todos los días es una tensión para mí.							
7	Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis pacientes.							
8	Me siento —quemado/ por el trabajo.							
9	Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros.							
10	Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo.							
11	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.							
12	Me encuentro con mucha vitalidad.							
13	Me siento frustrado por mi trabajo.							
14	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.							
15	Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de los pacientes/compañeros.							
16	Trabajar en contacto directo con los pacientes me produce bastante estrés.							
17	Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada a mis pacientes.							

18	Me encuentro animado después de trabajar junto con los pacientes/compañeros.							
19	He realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo.							
20	En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades.							
21	En mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma.							
22	Siento que los pacientes me culpan de algunos de sus problemas.							

ANEXO 3: CUESTIONARIO PARA MEDIR SATISFACCIÓN

LABORAL

Instrucciones

Este cuestionario consta de oraciones o preposiciones enumeradas. Lea cada una y decida qué tan de acuerdo o desacuerdo está con ellas.

5 =Totalmente de acuerdo 4= mayormente de acuerdo 3=Indiferente 2=pocas veces de acuerdo 1=Totalmente en desacuerdo

No dejar sin contestar ninguna pregunta

	¿Qué apreciación tiene Usted de su Centro Laboral?	5	4	3	2	1
TRABAJO ACTUAL						
1	Los objetivos y responsabilidades de mi puesto de trabajo están bien definidas, por tanto, sé lo que se espera de mí	5	4	3	2	1
2	El trabajo en mi servicio está bien organizado	5	4	3	2	1
3	En mi trabajo siento que puedo poner en juego y desarrollar mis habilidades	5	4	3	2	1
4	Se me proporciona información oportuna y adecuada de mi desempeño y resultados alcanzados	5	4	3	2	1
TRABAJO EN GENERAL						
5	Siento que puedo adaptarme a las condiciones que ofrece el medio laboral de mi centro de trabajo	5	4	3	2	1
6	La institución me proporciona los recursos necesarios, herramientas e instrumentos suficientes para tener un buen desempeño en el puesto	5	4	3	2	1
7	En términos generales me siento satisfecho con mi centro laboral	5	4	3	2	1
INTERACCIÓN CON MI JEFE INMEDIATO						
8	Los directivos y/o jefes generalmente me reconocen por mi trabajo bien hecho.	5	4	3	2	1
9	Los directivos y/o jefes inmediatos solucionan problemas de manera creativa y buscan constantemente la innovación y las mejoras.	5	4	3	2	1
10	Los directivos y/o jefes inmediatos demuestra dominio técnico y conocimiento de sus funciones	5	4	3	2	1

11	Los directivos y/o jefes inmediatos toman decisiones con la participación de los trabajadores del servicio	5	4	3	2	1
1 2	Los directivos y/o jefes inmediatos hacen los esfuerzos necesarios para mantener informados oportunamente a los trabajadores sobre los asuntos que nos afectan e interesan, así como del rumbo de la institución.	5	4	3	2	1
OPORTUNIDAD DE PROGRESO						
1 3	Tengo suficiente oportunidad para recibir capacitación que permita el desarrollo de mis habilidades asistenciales para la atención integral.	5	4	3	2	1
1 4	Tengo suficiente oportunidad para recibir capacitación que permita el mi desarrollo personal	5	4	3	2	1
REMUNERACIÓN E INCENTIVO						
1 5	Mi remuneración es adecuada en relación al trabajo que realizo	5	4	3	2	1
1 6	La institución se preocupa por las necesidades primordiales del personal.	5	4	3	2	1
INTERACCIÓN CON LOS COMPAÑEROS DE TRABAJO						
1 7	Los compañeros de trabajo, en general estamos dispuestos a ayudarnos entre nosotros para completar las tareas, aunque esto signifique un mayor esfuerzo.	5	4	3	2	1
1 8	Estoy satisfecho con los procedimientos disponibles para resolver los reclamos de los trabajadores.	5	4	3	2	1
AMBIENTE DE TRABAJO						
1 9	Tengo un conocimiento claro y transparente de las políticas y normas de personal de la institución	5	4	3	2	1
2 0	Creo que los trabajadores son tratados bien, independientemente del cargo que ocupan.	5	4	3	2	1

2 1	El ambiente de mi centro de trabajo permite expresar opiniones con franqueza, a todo nivel sin temor a represalias	5	4	3	2	1
2 2	El nombre y prestigio del Hospital es gratificante para mí.	5	4	3	2	1

ANEXO 4. BASE DE DATOS DE LA PRIMERA VARIABLE SINDROME

DE BURNOUT

N	ÍTEMS																					Dimensiones (Suma)			Suma	
	1	2	3	6	8	13	14	16	20	5	10	11	15	22	4	7	9	12	17	18	19	21	esgaste emocional	despersonalizada	de realización perso	Variable
1	0	2	0	3	0	4	0	1	6	0	0	1	0	1	3	2	0	1	2	5	3	0	16	2	16	34
2	1	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	1	0	1	1	1	0	0	1	0	0	0	3	2	3	8
3	3	0	4	1	1	0	3	4	1	2	0	0	0	0	1	2	0	0	1	2	1	1	17	2	8	27
4	0	0	0	0	1	0	0	0	2	1	0	1	0	2	1	0	0	1	1	1	0	1	3	4	5	12
5	2	3	3	1	2	1	2	3	1	2	0	2	3	4	2	2	0	1	2	2	1	2	18	11	12	41
6	3	0	0	0	0	0	3	0	3	0	2	0	1	0	0	0	0	0	1	2	0	0	9	3	3	15
7	1	0	2	0	0	0	0	0	1	1	0	3	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	4	4	2	10
8	1	0	0	0	0	0	1	0	2	0	0	1	0	0	0	0	0	0	6	2	1	0	4	1	9	14
9	0	0	2	0	0	0	0	2	1	1	0	0	0	2	0	0	0	0	0	1	0	0	5	3	1	9
10	4	2	4	1	2	0	4	4	2	3	2	3	2	0	1	3	0	3	1	3	1	2	23	10	14	47
11	2	0	1	0	2	0	2	1	2	2	0	1	0	0	5	4	0	1	5	2	0	2	10	3	19	32
12	3	2	3	2	3	0	3	3	0	4	5	3	2	0	3	3	0	2	3	4	2	3	19	14	20	53
13	5	3	6	4	4	0	5	6	3	6	0	1	3	0	5	6	0	1	5	6	4	4	36	10	31	77
14	0	1	5	0	5	0	0	2	1	0	1	0	5	0	5	2	0	1	0	0	0	1	14	6	9	29
15	6	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	1	0	0	0	6	0	6	1	1	0	0	9	1	14	24
16	2	0	1	0	2	0	1	2	1	1	0	1	0	0	2	2	0	1	2	0	0	1	9	2	8	19
17	5	0	3	1	1	2	5	1	3	5	0	1	1	0	1	1	0	3	1	1	0	3	21	7	10	38
18	0	5	0	1	0	0	0	0	4	0	5	0	6	0	0	0	0	0	4	0	0	0	10	11	4	25
19	3	3	4	2	3	0	3	3	4	3	0	1	2	2	2	3	0	0	3	2	0	0	25	8	10	43
20	5	5	0	4	1	0	2	0	1	0	4	0	5	0	1	5	0	0	0	0	0	0	18	9	6	33
21	0	0	1	0	0	0	1	1	1	1	0	0	0	5	0	1	0	0	0	0	0	0	4	6	1	11
22	0	0	1	0	3	1	0	1	1	0	2	0	5	0	6	0	0	0	5	0	0	0	7	7	11	25
23	1	0	1	0	1	0	0	1	2	0	0	1	0	0	0	1	0	1	1	1	0	1	6	1	5	12
24	3	0	2	1	0	5	0	0	1	0	1	3	5	0	1	3	0	0	0	0	0	0	12	9	4	25
25	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	3	0	3	0	0	0	0	0	0	3	3	3	9
26	1	4	2	0	3	3	0	0	6	4	6	3	0	1	0	5	0	1	0	0	0	0	19	14	6	39
27	4	2	4	2	2	2	4	2	1	4	1	2	2	0	3	2	0	2	2	3	1	2	23	9	15	47
28	1	1	1	0	1	0	0	1	1	1	5	0	0	0	5	0	0	0	1	1	0	0	6	6	7	19
29	1	1	1	1	1	0	1	1	2	1	0	0	1	0	1	1	0	1	1	0	0	1	9	2	5	16
30	1	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0	2	0	0	0	0	0	2	0	0	0	2	3	3	4	10
31	0	2	0	3	1	3	0	4	6	2	0	4	0	1	0	5	0	1	0	2	6	0	19	7	14	40
32	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	0	6	2	2	10
33	1	0	1	1	0	0	0	0	4	0	1	1	1	4	0	0	0	1	0	0	1	1	7	7	3	17
34	5	4	5	6	3	0	6	0	1	6	5	5	6	1	5	0	0	6	3	2	5	6	30	23	27	80
35	0	0	1	0	0	0	1	0	1	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	3	0	0	3	2	4	9
36	1	0	1	0	0	0	1	0	2	1	0	0	0	6	0	0	0	1	0	3	2	0	5	7	6	18
37	0	1	3	2	1	0	2	1	0	2	1	2	2	0	1	1	0	2	1	2	1	2	10	7	10	27
38	1	0	1	0	0	0	1	1	1	1	0	1	0	6	0	1	0	0	0	1	0	0	5	8	2	15
39	3	1	6	0	2	0	3	6	0	6	0	1	1	6	2	2	0	1	2	6	0	2	21	14	15	50
40	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	0	1	1	6	1	1	0	0	1	1	1	1	7	9	6	22
41	2	6	6	4	4	6	2	6	2	4	0	0	6	4	4	4	0	0	4	4	4	4	38	14	24	76
42	1	1	1	1	0	2	1	1	0	1	1	2	1	6	1	0	0	2	1	1	1	0	8	11	6	25
43	2	1	2	1	1	0	2	2	1	1	0	0	1	2	1	1	0	0	1	1	1	1	12	4	6	22
44	2	3	0	0	0	0	2	0	2	0	0	0	3	3	6	6	0	1	6	0	0	0	9	6	19	34
45	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1	2	6	6	0	2	6	0	0	0	1	5	20	26
46	3	3	0	2	1	0	3	0	0	0	0	0	3	1	5	6	0	0	5	0	2	1	12	4	19	35
47	1	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	2	6	5	0	0	6	0	0	0	3	2	17	22
48	3	3	0	0	0	3	0	6	0	1	1	3	5	6	3	0	1	6	0	0	0	0	15	10	16	41
49	1	3	0	1	2	0	1	0	0	0	5	5	3	1	5	5	0	6	5	0	1	2	8	14	24	46
50	3	3	3	2	1	0	3	3	4	1	0	0	3	3	3	4	0	0	3	1	2	1	22	7	14	43

ANEXO 5: BASE DE DATOS DE LA VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL

1	2	3	4	Trabajo Actual	5	6	7	Trabajo en General	8	9	10	11	12	Interacción con el jefe	13	14	Oportunidad de progreso	15	16	Remuneración e incentivos	17	18	Interacción con los compañeros	19	20	21	22	Ambiente de trabajo	Variable Satisfacción Laboral		
4	4	4	4	15	4	5	5	14	3	5	4	4	3	19	3	5	8	4	3	7	4	3	7	5	5	5	5	20	91		
4	4	5	4	17	4	4	3	11	4	4	4	4	5	21	5	4	9	4	4	8	4	4	8	4	4	4	4	16	90		
5	5	5	5	20	5	2	2	9	5	4	5	5	5	24	4	4	8	4	3	7	5	4	9	5	4	5	4	18	95		
2	2	3	4	11	5	4	5	14	5	5	5	5	5	25	5	5	10	5	5	10	5	5	10	5	5	5	5	20	100		
5	5	4	5	19	4	2	4	10	4	4	4	4	4	20	4	2	6	2	2	4	4	4	8	4	4	3	4	15	92		
2	1	3	2	8	5	5	5	15	4	5	5	5	4	23	5	5	10	5	4	9	5	5	10	5	5	4	5	19	94		
4	4	4	5	17	1	2	1	4	2	1	1	1	2	7	1	2	3	1	3	4	1	2	3	1	2	3	2	8	46		
2	4	4	5	15	5	4	5	14	4	4	5	4	4	21	5	4	9	4	4	8	5	4	9	5	4	4	5	16	94		
4	4	3	4	15	4	4	4	12	4	2	4	4	2	16	4	2	6	4	2	6	4	2	6	4	2	6	4	4	5	17	76
1	3	3	1	8	5	4	4	13	4	4	4	4	4	20	4	4	8	4	4	8	4	4	8	4	4	8	4	3	4	15	90
5	5	4	1	15	1	3	2	8	1	1	1	1	1	5	1	1	2	3	3	8	1	1	2	3	3	3	1	10	46		
3	3	3	5	14	1	5	2	8	5	5	5	5	5	25	3	5	8	5	5	10	2	5	7	2	4	4	1	11	83		
4	4	4	4	16	5	3	5	13	5	4	3	3	5	20	5	3	8	3	3	8	5	4	9	3	3	3	5	14	88		
2	2	2	4	10	4	3	4	11	4	4	4	4	4	20	4	4	8	4	4	8	4	4	8	4	4	4	4	16	91		
5	5	5	5	20	4	2	2	8	3	3	3	4	4	17	3	2	5	2	3	5	5	4	9	5	2	2	4	13	77		
3	4	3	3	13	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25	5	5	10	5	5	10	5	5	10	5	5	5	5	20	103		
4	4	4	5	17	4	4	4	12	3	3	3	3	3	15	4	3	7	4	4	8	4	4	8	4	3	3	3	13	90		
5	5	4	5	19	5	2	4	11	2	4	5	4	5	20	4	4	8	4	3	7	2	4	6	4	5	4	5	18	89		
5	5	4	5	19	5	4	5	14	4	4	4	4	4	20	5	5	10	5	4	9	4	4	8	4	4	4	5	17	97		
3	4	2	2	11	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20	5	5	10	5	5	10	4	4	8	4	4	4	5	17	88		
4	4	2	4	14	2	3	1	8	3	3	3	3	4	16	3	3	6	4	4	8	4	4	8	4	4	2	2	7	65		
3	3	4	4	14	4	4	4	12	2	4	5	4	4	18	4	4	8	4	4	8	5	4	9	5	4	2	4	15	85		
4	4	3	4	15	3	3	3	9	3	3	3	3	3	15	3	3	6	3	3	6	3	3	6	3	3	4	4	14	71		
1	1	1	1	4	5	2	4	11	5	4	5	4	4	22	5	4	9	4	3	7	4	4	8	4	4	3	4	15	76		
5	1	4	5	15	1	1	1	3	3	3	3	3	3	15	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	4	43		
5	4	4	5	18	5	5	5	15	1	1	1	1	1	5	5	5	10	1	1	2	5	5	10	5	5	4	5	19	79		
1	1	3	3	8	5	4	5	14	5	4	4	4	4	21	5	5	10	4	4	8	4	4	8	5	4	5	5	19	88		
2	2	2	4	10	4	4	2	10	4	4	3	3	1	15	2	1	3	1	4	5	2	3	5	1	2	3	3	9	57		
5	5	5	5	20	4	2	2	8	3	3	3	4	4	17	3	2	5	2	3	5	5	4	9	5	2	2	4	13	77		
3	4	3	3	13	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25	5	5	10	5	5	10	5	5	10	5	5	5	5	20	103		
4	4	4	5	17	4	4	4	12	3	3	3	3	3	15	4	3	7	4	4	8	4	4	8	4	3	3	3	13	90		
5	5	4	5	19	5	2	4	11	2	4	5	4	5	20	4	4	8	4	3	7	2	4	6	4	5	4	5	18	89		
5	5	4	5	19	5	4	5	14	4	4	4	4	4	20	5	5	10	5	4	9	4	4	8	4	4	4	5	17	97		
3	4	2	2	11	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20	5	5	10	5	5	10	4	4	8	4	4	4	5	17	88		
4	4	2	4	14	2	3	1	8	3	3	3	3	4	16	3	3	6	4	4	8	4	4	8	4	4	2	2	7	65		
3	3	4	4	14	4	4	4	12	2	4	5	4	4	18	4	4	8	4	4	8	5	4	9	5	4	2	4	15	85		
4	4	3	4	15	3	3	3	9	3	3	3	3	3	15	3	3	6	3	3	6	3	3	6	3	3	4	4	14	71		
1	1	1	1	4	5	2	4	11	5	4	5	4	4	22	5	4	9	4	3	7	4	4	8	4	4	3	4	15	76		
5	1	4	5	15	1	1	1	3	3	3	3	3	3	15	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	4	43		
5	4	4	5	18	5	5	5	15	1	1	1	1	1	5	5	5	10	1	1	2	5	5	10	5	5	4	5	19	79		
1	1	3	3	8	5	4	5	14	5	4	4	4	4	21	5	5	10	4	4	8	4	4	8	5	4	5	5	19	88		
4	4	4	4	16	4	4	2	10	4	4	3	3	1	15	2	1	3	1	4	5	2	3	5	1	2	3	3	9	53		
4	4	4	5	17	4	4	3	11	4	4	4	4	5	21	5	4	9	4	4	8	4	4	8	4	4	4	4	16	90		
5	5	5	5	20	5	2	2	9	5	4	5	5	5	24	4	4	8	4	3	7	5	4	9	5	4	5	4	18	95		
2	2	3	4	11	5	4	5	14	5	5	5	5	5	25	5	5	10	5	5	10	5	5	10	5	5	5	5	20	100		
5	5	4	5	19	4	2	4	10	4	4	4	4	4	20	4	2	6	2	2	4	4	4	8	4	4	3	4	15	92		
2	1	3	2	8	5	5	5	15	4	5	5	5	4	23	5	5	10	5	4	9	5	5	10	5	5	4	5	19	94		
4	4	4	5	17	1	2	1	4	2	1	1	1	2	7	1	2	3	1	3	4	1	2	3	1	2	3	2	8	46		
2	4	4	5	15	5	4	5	14	4	4	5	4	4	21	5	4	9	4	4	8	5	4	9	5	4	4	5	16	94		
4	4	3	4	15	4	4	4	12	4	2	4	4	2	16	4	2	6	4	2	6	4	2	6	4	2	6	4	4	5	17	76

ANEXO.6. FICHA DE VALIDEZ POR JUECES EXPERTOS ESCALA DE CALIFICACIÓN

Estimado (a): ...Mgt. Patricia Andrade Alarcón... ..

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, se le solicita dar su opinión sobre el instrumento de recolección de datos que se adjunta:

Marque con una (X) en SI o NO, en cada criterio según su opinión.

CRITERIOS	SI	N O	OBSERVACIÓN
1. El instrumento recoge información que permite dar respuesta al problema de investigación.	X		
2. El instrumento propuesto responde a los objetivos del estudio.	X		
3. La estructura del instrumento es adecuado.	X		
4. Los ítems del instrumento responde a la operacionalización de la variable.	X		
5. La secuencia presentada facilita el desarrollo del instrumento.	X		
6. Los ítems son claros y entendibles.	X		
7. El número de ítems es adecuado para su aplicación.	X		

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable SUGERENCIAS:

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg:

..... Patricia Andrade Alarcón

DNI: ...24002140 Especialidad del validador: metodólogo temático

estadístico

Cusco, 30 de setiembre del 2021

ANEXO 7. FICHA DE VALIDEZ POR JUECES EXPERTOS ESCALA DE CALIFICACIÓN

Estimado (a): Dra. Daysi Milsa Coras Bendezú

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, se le solicita dar su opinión sobre el instrumento de recolección de datos que se adjunta:

CRITERIOS	SI	NO	OBSERVACION
1. El instrumento recoge información que permite dar respuesta al problema de investigación.	Si		
2. El instrumento propuesto responde a los objetivos del estudio.	si		
3. La estructura del instrumento es adecuado.	si		
4. Los ítems del instrumento responde a la operacionalización de la variable.	si		
5. La secuencia presentada facilita el desarrollo del instrumento.	si		
6. Los ítems son claros y entendibles.	si		
7. El número de ítems es adecuado para su aplicación.	si		

Marque con una (X) en SI o NO, en cada criterio según su opinión.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

SUGERENCIAS:

Ambos son instrumentos ya publicados y validados, si en el caso se hubiera retirado o cambiado algunos ítems, lo cual aquí no se especifica, se pasa a realizar el juicio de expertos.

Los instrumentos están correctos en estructura y forma.

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: **Dra. Daysi Coras Bendezú**

DNI: 43097870. Especialidad del validador: metodólogo [X] temático [] estadístico

Lima, 01 de octubre 2021

Dra. Daysi Coras Bendezu

**FICHA DE VALIDEZ POR JUECES
EXPERTOS**

ESCALA DE CALIFICACIÓN

Estimado (a): Dr. *Ailyn Zavaleta Pesantes*

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, se le solicita dar su opinión sobre el instrumento de recolección de datos que se adjunta:

Marque con una (X) en SI o NO, en cada criterio según su opinión.

CRITERIOS	SI	NO	OBSERVACIÓN
1. El instrumento recoge información que permite dar respuesta al problema de investigación.	✓		
2. El instrumento propuesto responde a los objetivos del estudio.	✓		
3. La estructura del instrumento es adecuado.	✓		
4. Los ítems del instrumento responde a la operacionalización de la variable.	✓		
5. La secuencia presentada facilita el desarrollo del instrumento.	✓		
6. Los ítems son claros y entendibles.	✓		
7. El número de ítems es adecuado para su aplicación.	✓		

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No Aplicable

después de corregir No aplicable

SUGERENCIAS:

.....
.....

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. *Ailyn Zavaleta Pesantes*

DNI: *17871600*....., Especialidad del validador: meteorólogo temático

estadístico

05 oct
...de...del 20*21*

valoración del Juicio de Expertos

JUICIO DE EXPERTOS

[Firma]


Firma del Experto Informante.

**FICHA DE VALIDEZ POR JUECES
EXPERTOS**

ESCALA DE CALIFICACIÓN

Estimado (a): Mg CORDOVA LLANOS Rosalia Teodora

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, se le solicita dar su opinión sobre el instrumento de recolección de datos que se adjunta:

Marque con una (X) en SI o NO, en cada criterio según su opinión.

CRITERIOS	SI	NO	OBSERVACIÓN
1. El instrumento recoge información que permite dar respuesta al problema de investigación.	X		
2. El instrumento propuesto responde a los objetivos del estudio.	X		
3. La estructura del instrumento es adecuado.	X		
4. Los ítems del instrumento responde a la operacionalización de la variable.	X		
5. La secuencia presentada facilita el desarrollo del instrumento.	X		
6. Los ítems son claros y entendibles.	X		
7. El número de ítems es adecuado para su aplicación.	X		

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No Aplicable

después de corregir No aplicable

SUGERENCIAS:

.....
.....

Apellidos y nombres del juez validador, Dr./ Mg:
CORDOVA LLANOS Rosalia Teodora

DNI: 20894373, Especialidad del validador: meteorólogo temático

estadístico

09.de.10..del 20 21

valoración del Juicio de Expertos

JUICIO DE EXPERTOS


 Lic. Eng. Rosalia Teodora Cordova Llanos
 C.E.P. 29166
 M.E. GRAU - OSSALU

Firma del Experto Informante.

FICHA DE VALIDEZ POR JUECES EXPERTOS

ESCALA DE CALIFICACIÓN

Estimado (a): Dra. Anabel Roxana Aguayo Cabana

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, se le solicita dar su opinión sobre el instrumento de recolección de datos que se adjunta:

Marque con una (X) en SI o NO, en cada criterio según su opinión.

CRITERIOS	SI	N O	OBSERVACIÓN
1. El instrumento recoge información que permite dar respuesta al problema de investigación.	X		
2. El instrumento propuesto responde a los objetivos del estudio.	X		
3. La estructura del instrumento es adecuado.	X		
4. Los ítems del instrumento responde a la operacionalización de la variable.	X		
5. La secuencia presentada facilita el desarrollo del instrumento.	X		
6. Los ítems son claros y entendibles.	X		
7. El número de ítems es adecuado para su aplicación.	X		

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

SUGERENCIAS:

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. ANABEL ROXANA AGUAYO CABANADNI:09608099

Especialidad del validador: metodólogo [X] temático [X] estadístico [X]

05 de octubre del 2021



Firma del Experto Informante.

DNI 09608099 CEP 26208

**FICHA DE VALIDEZ POR
JUECES EXPERTOS
ESCALA DE
CALIFICACIÓN**

Estimado Mg: Rosalía Cordova Llanos

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, se le solicita dar su opinión sobre el instrumento de recolección de datos que se adjunta:

Marque con una (X) en SI o NO, en cada criterio según su opinión.

CRITERIOS	S I	N O	OBSERVACIÓN
1. El instrumento recoge información que permite dar respuesta al problema de investigación.	X		
2. El instrumento propuesto responde a los objetivos del estudio.	X		
3. La estructura del instrumento es adecuado.	X		
4. Los ítems del instrumento responde a la operacionalización de la variable.	X		
5. La secuencia presentada facilita el desarrollo del instrumento.	X		
6. Los ítems son claros y entendibles.	X		
7. El número de ítems es adecuado para su aplicación.	X		

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ^{Aplicable}
después de corregir No aplicable

SUGERENCIAS:

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/

Mg: CORDOVA LLANOS Rosalia T.

DNI: 20894375, Especialidad del validador: metodólogo
temático

estadístico

valoración del Juicio de Expertos


 Lic. Enl. Rosalia T. Cordova Llanos
 CEP. 29186

Firma del

LIMA 10 de ...09... del 2022

Experto

ANEXO 8: DATOS DE CALIFICACIÓN INSTRUMENTO DE SÍNDROME DE BURNOUT INVENTORI MALASH:

(esto si se queda esta bien)

CRITERIOS	JUECES							VALOR P
	J1	J2	J3	J4	J5	J6	J7	
1	1	1	1	1	1	1		6
2	1	1	1	1	1	1		6
3	1	1	1	1	1	1		6
4	1	1	1	1	1	1		6
5	1	1	1	1	1	1		6
6	1	1	1	1	1	1		6
7	1	1	1	1	1	1		6
TOTAL	7	7	7	7	7	7		42

1: de acuerdo

0: desacuerdo

PROCESAMIENTO:

Ta: N° TOTAL DE ACUERDO DE JUECES

Td: N° TOTAL DE DESACUERDO DE

JUECES

b: grado de concordancia significativa b:

Prueba de Concordancia entre los Jueces:

$$b = \frac{T_a}{T_a + T_d} \times 100$$

Confiabilidad del instrumento:

EXCELENTE VALIDEZ

$$B = \frac{42 \times 100}{42}$$

$$B = 1$$



0,53 a menos	Validez nula
0,54 a 0,59	Validez baja
0,60 a 0,65	Válida
0,66 a 0,71	Muy válida
0,72 a 0,99	Excelente validez
1.0	Validez perfecta

Datos de calificación Instrumento de Satisfacción laboral.

CRITERIOS	JUECES							VALOR P
	J1	J2	J3	J4	J5	J6	J7	
1	1	1	1	1	1			5
2	1	1	1	1	1			5
3	1	1	1	1	1			5
4	1	1	1	1	1			5
5	1	1	1	1	1			5
6	1	1	1	1	1			5
7	1	1	1	1	1			5
TOTAL	7	7	7	7	7	7		35

1: de acuerdo

0: desacuerdo

PROCESAMIENTO:

Ta: N° TOTAL DE ACUERDO DE JUECES

Td: N° TOTAL DE DESACUERDO DE

JUECES

b: grado de concordancia

significativa b:

Prueba de Concordancia entre los Jueces:

$$b = \frac{Ta}{Ta + Td} \times 100$$

Confiabilidad del instrumento:
EXCELENTE VALIDEZ



0,53 a menos	Validez nula
0,54 a 0,59	Validez baja
0,60 a 0,65	Válida
0,66 a 0,71	Muy válida
0,72 a 0,99	Excelente validez
1.0	Validez perfecta

$$B = \frac{35}{35} \times 100$$

$$= 100$$

$$B = 1$$