

**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERIA**



**“SINDROME DE BURNOUT Y SATISFACCION LABORAL EN
EL PERSONAL DE ENFERMERIA DEL SERVICIO DE
CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL ALBERTO
SABOGAL SOLOGUREN. LIMA, 2023”**

**TESIS PARA OPTAR POR EL TÍTULO DE SEGUNDA
ESPECIALIDAD PROFESIONAL EN ENFERMERÍA INTENSIVA**

AUTORES

**KENYO JHEFERSON, RETUERTO CHAFLOQUE
MANUEL ALEJANDRO, RIVAS MALLQUI**

ASESORA: DRA. VILMA MARIA ARROYO VIGIL

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: CIENCIAS DE LA SALUD

Callao, 2023

PERÚ

Document Information

Analyzed document	RIVAS-RETUERTO PARAFRASEADO 2.docx (D179849831)
Submitted	2023-11-25 13:46:00
Submitted by	
Submitter email	manuelrivasm21@gmail.com
Similarity	19%
Analysis address	fcs.investigacion.unac@analysis.orkund.com

Sources included in the report

SA	Universidad Nacional del Callao / TESIS ESPECIALIDAD DE EMERGENCIAS Y DESASTRES MENDOZA ZUÑIGA - LERMO VILLANUEVA GRUPO 5 (2).docx Document TESIS ESPECIALIDAD DE EMERGENCIAS Y DESASTRES MENDOZA ZUÑIGA - LERMO VILLANUEVA GRUPO 5 (2).docx (D172163547) Submitted by: leslylermo24@gmail.com Receiver: fcs.investigacion.unac@analysis.orkund.com	 16
SA	Universidad Nacional del Callao / TESIS ESPECIALIDAD DE EMERGENCIAS Y DESASTRES MENDOZA - LERMO GRUPO 5.docx Document TESIS ESPECIALIDAD DE EMERGENCIAS Y DESASTRES MENDOZA - LERMO GRUPO 5.docx (D172871527) Submitted by: leslylermo24@gmail.com Receiver: fcs.investigacion.unac@analysis.orkund.com	 16
SA	Universidad Nacional del Callao / TESIS ESPECIALIDAD DE EMERGENCIAS Y DESASTRES MENDOZA - LERMO GRUPO 5.docx Document TESIS ESPECIALIDAD DE EMERGENCIAS Y DESASTRES MENDOZA - LERMO GRUPO 5.docx (D172933221) Submitted by: leslylermo24@gmail.com Receiver: fcs.investigacion.unac@analysis.orkund.com	 17
SA	UCP_Enfermeria_2021_tesis_LourdesTello_JudithPereyra_V1.pdf Document UCP_Enfermeria_2021_tesis_LourdesTello_JudithPereyra_V1.pdf (D116575100)	 6
SA	Universidad Nacional del Callao / ARANA-CHAMBI-VALERIANO.docx Document ARANA-CHAMBI-VALERIANO.docx (D173461600) Submitted by: miryamvaleriano7@gmail.com Receiver: fcs.investigacion.unac@analysis.orkund.com	 7
SA	Universidad Nacional del Callao / TESIS GUZMÁN- RONDAN-DIAZ.docx Document TESIS GUZMÁN- RONDAN-DIAZ.docx (D154997820) Submitted by: gigufi_@hotmail.com Receiver: fcs.investigacion.unac@analysis.orkund.com	 12
SA	Universidad Nacional del Callao / KATHERINE QUINTEROS PERALTA tesis Callao 29.6.23 (1).docx Document KATHERINE QUINTEROS PERALTA tesis Callao 29.6.23 (1).docx (D171862530) Submitted by: katherinequinteros566@gmail.com Receiver: fcs.investigacion.unac@analysis.orkund.com	 1

INFORMACIÓN BÁSICA

FACULTAD: CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA
SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

TÍTULO:

“SÍNDROME DE BURNOUT Y SATISFACCION LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERIA DEL SERVICIO DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL ALBERTO SABOGAL SOLOGUREN. LIMA, 2023”

AUTOR(ES):

KENYO JHEFERSON, RETUERTO CHAFLOQUE

CÓDIGO ORCID: <https://orcid.org/0009-0009-7292-9576>

DNI: 73247687

MANUEL ALEJANDRO, RIVAS MALLQUI

CÓDIGO ORCID: <https://orcid.org/0009-0002-9713-0647>

DNI: 73005604

ASESORA:

DRA. VILMA MARIA ARROYO VIGIL

CODIGO ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4235-7336>

DNI: 25726236

LUGAR DE EJECUCIÓN:

SERVICIO DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL ALBERTO
SABOGAL SOLOGUREN

UNIDAD DE ANÁLISIS: PERSONAL LICENCIADOS EN ENFERMERIA

TIPO / ENFOQUE: CUANTITATIVO

DISEÑO DE INVESTIGACIÓN: NO EXPERIMENTAL

NIVEL DE INVESTIGACIÓN: CORRELACIONAL

HOJA DE REFERENCIA DEL JURADO Y APROBACIÓN

MIEMBROS DEL JURADO DE SUSTENTACIÓN:

- | | |
|---|------------|
| • DR. HERNAN OSCAR CORTEZ GUTIÉRREZ | PRESIDENTE |
| • MG. LAURA DEL CARMEN MATAMOROS SAMPÉN | SECRETARIO |
| • MG. JOSÉ LUIS SALAZAR HUAROTE | VOCAL |

ASESOR: DRA. VILMA MARIA ARROYO VIGIL.

Nº de Libro: 6

Nº de Folio: 205

Nº de Acta. 365 - 2023

Fecha de Aprobación de la tesis:

12 de diciembre del 2023.

Resolución de Sustentación:

Nº 437 – 2023-D/FCS

DEDICATORIA

Este trabajo de investigación es el resultado de un esfuerzo conjunto. Por ello está dedicado esta tesis en primer lugar a Dios, quién supo guiarnos por el buen camino, darnos fuerzas para seguir adelante y no desmayar en los problemas que se presentaban, enseñándonos a encarar las adversidades sin perder nunca la dignidad ni desfallecer en el intento.

A nuestros padres, por su apoyo, consejos, comprensión, amor, ayuda en los momentos difíciles, y por ayudarnos con los recursos necesarios para estudiar. Nos han dado todo lo que somos como persona, los valores, principios, carácter, empeño, perseverancia y coraje para conseguir nuestros objetivos.

A esas personas importantes en la vida, quienes siempre estuvieron listas para brindarnos toda su ayuda, a los docentes, que en este andar de la vida, influyeron con sus lecciones y experiencias en formarnos como persona de bien y prepararnos para los retos que pone la vida, a todos y cada uno de ellos se les dedica el presente proyecto de investigación.

“Lo importante no es lo que nos hace el destino, sino lo que nosotros hacemos de él”

Florence Nightingale

AGRADECIMIENTO

Le agradecemos a Dios por habernos acompañado y guiado en cada momento y a lo largo de nuestra carrera, por ser nuestra fortaleza en los momentos de debilidad y por brindarnos una vida llena de aprendizajes, experiencias y sobre todo de felicidad y amor.

Al personal que labora en la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Alberto Sabogal Sologuren, por su tiempo y colaboración en el desarrollo y culminación del presente estudio de investigación.

A esta casa superior de estudios en especial a la Escuela Profesional de Enfermería, por abrirnos las puertas para un mejor futuro, forjándonos como personas triunfadoras, brindándonos las oportunidades de mejorar el futuro del país, con personas capacitadas.

También queremos agradecer a nuestros docentes quienes compartieron con nosotros sus experiencias y aprendizajes en esta etapa de formación personal, académica y profesional, por su dedicación y orientación durante este trabajo de investigación.

ÍNDICE DE CONTENIDO

INFORMACIÓN BÁSICA	ii
HOJA DE REFERENCIA DEL JURADO Y APROBACIÓN	iv
DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	vi
ÍNDICE DE CONTENIDO	vii
ÍNDICE DE TABLAS.....	x
ÍNDICE DE FIGURAS.....	xi
RESUMEN.....	xii
ABSTRACT.....	xiv
INTRODUCCIÓN.....	1
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	2
1.1 Descripción de la realidad problemática	2
1.2 Formulación del problema.....	5
1.2.1 Problema general	5
1.2.2 Problemas específicos	5
1.3 Objetivos de investigación	6
1.3.1 Objetivo general	6
1.3.2 Objetivos específicos	6
1.4 Justificación	6
1.4.1 Justificación social.....	6
1.4.2 Justificación metodológica.....	7
1.4.3 Justificación práctica	7
1.5 Delimitación de la Investigación.....	8
1.5.1 Delimitación Teórica.....	8

1.5.2	Delimitación temporal.....	8
1.5.3	Delimitación espacial.....	8
II.	MARCO TEORICO.....	9
2.1	Antecedentes.....	9
2.1.1	Antecedentes internacionales	9
2.1.2	Antecedentes nacionales	10
2.2	Base teórica.....	14
2.2.1	Teoría tridimensional de Maslach (de Cristina Maslach y Susan Jackson).....	14
2.2.2	Teoría de la discrepancia Intrapersonal	15
2.2.3	Teoría de Frederick Irving Herzberg.....	15
2.3	Marco conceptual.....	15
2.3.1	Síndrome de burnout.....	15
2.3.2	Satisfacción laboral	20
2.4	Definición de términos básicos	24
III.	HIPÓTESIS Y VARIABLES.....	26
3.1	Hipótesis	26
3.1.1	Hipótesis general.....	26
3.1.2	Hipótesis Específicas	26
3.2	Variables.....	26
3.2.1	Variable independiente.....	26
3.2.2	Variable dependiente.....	27
3.2.3	Operacionalización de variables.....	28
IV.	METODOLOGÍA DEL PROYECTO.....	32
4.1	Diseño metodológico	32
4.2	Método de investigación	33
4.3	Población y muestra	33

4.4 Lugar de estudio y periodo desarrollado	34
4.5 Técnicas e instrumentos para la recolección de la información	34
4.6 Análisis y procesamiento de datos.....	37
4.7 Aspectos éticos en investigación	38
V. RESULTADOS	39
5.1 Resultados Descriptivos.....	39
5.2 Resultados inferenciales	48
VI. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	50
6.1 Contrastación y demostración de las hipótesis con los resultados	50
6.2 Contrastación de resultados con otros estudios similares	54
6.3 Responsabilidad ética de acuerdo a los reglamentos vigentes.....	56
VII. CONCLUSIONES.....	57
VIII. RECOMENDACIONES	58
IX. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	60
ANEXOS.....	65

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Dimensión agotamiento emocional	40
Tabla 2	Dimensión despersonalización.....	41
Tabla 3	Dimensión realización personal.....	42
Tabla 4	Dimensión Significación de la tarea	44
Tabla 5	Dimensión condiciones de trabajo.....	45
Tabla 6	Dimensión reconocimiento social	46
Tabla 7	Dimensión beneficios económicos	47
Tabla 8	Prueba de normalidad de la variable síndrome de Burnout.....	48
Tabla 9	Prueba de normalidad de la variable satisfacción laboral.....	48
Tabla 10	Tabla cruzada síndrome de Burnout y satisfacción laboral	48
Tabla 9	Prueba de chi cuadrado de las variables Síndrome de Burnout y satisfacción laboral	49
Tabla 12	Coeficiente de Rho de Spearman entre la dimensión agotamiento emocional del Síndrome de Burnout y la variable Satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de Cuidados intensivos del Hospital Alberto Sabogal Sologuren. Lima, 2023	50
Tabla 13	Coeficiente de Rho de Spearman entre la dimensión despersonalización del Síndrome de Burnout y la variable Satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de Cuidados intensivos del Hospital Alberto Sabogal Sologuren. Lima, 2023.	51
Tabla 14	Coeficiente de Rho de Spearman entre la dimensión realización personal del Síndrome de Burnout y la variable Satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de Cuidados intensivos del Hospital Alberto Sabogal Sologuren. Lima, 2023.....	52
Tabla 15	Coeficiente de Rho de Spearman entre las variables Síndrome de Burnout y Satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de Cuidados intensivos del Hospital Alberto Sabogal Sologuren. Lima, 2023	53

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Nivel de síndrome de Burnout en el personal de enfermería del servicio de Cuidados Intensivos del Hospital Alberto Sabogal Sologuren. Lima, 2023	39
Figura 2 Dimensión agotamiento emocional	40
Figura 3 Dimensión despersonalización.....	41
Figura 4 Dimensión realización personal	42
Figura 5 Grado de satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de Cuidados Intensivos del Hospital Alberto Sabogal Sologuren. Lima, 2023	43
Figura 6 Dimensión significación de la tarea.....	44
Figura 7 Dimensión condiciones de trabajo	45
Figura 8 Dimensión reconocimiento social.....	46
Figura 9 Dimensión beneficios económicos	47

RESUMEN

El estudio tiene como **Objetivo** determinar la relación entre el Síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en los profesionales de enfermería del servicio de cuidados intensivos del Hospital Alberto Sabogal Sologuren, Lima 2023. **Metodología:** De enfoque cuantitativo, tipo descriptivo, correlacional de corte transversal, con diseño no experimental y relacional, el método fue hipotético .- deductivo, la muestra fue de **44** profesionales de enfermería del Hospital Alberto Sologuren, la técnica fue la encuesta siendo dos los instrumentos: El cuestionario de Síndrome de Burnout y el cuestionario de satisfacción laboral. **Resultados:** en la variable síndrome de burnout, el 50% mostró un nivel de síndrome de Burnout bajo, el 75% presentó un agotamiento emocional bajo, 93.2% presentó una despersonalización baja, y el 47.7% presentó una alta falta de realización personal. Respecto a la variable satisfacción laboral el 50% se encuentra satisfecho laboralmente, de la dimensión significación de la tarea el 81.8% está muy satisfecho, en la dimensión condiciones de trabajo, el 75% está en un nivel promedio, en la dimensión reconocimiento social el total de los participantes está muy satisfecho, y en la dimensión beneficios económicos el 54.5% está en un nivel promedio de satisfacción. En los resultados inferenciales respecto a la prueba de normalidad, ésta fue igual a cero, rechazándose de esa forma la hipótesis nula y aceptándose la alterna. En cuanto la prueba de chi cuadrado ésta fue igual a 0.413, teniendo las variables una correlación estadística significativa. Referente a las correlaciones, se trabajó con el Rho de Spearman cuyos resultados fueron: el coeficiente de correlación entre agotamiento emocional y satisfacción fue de 0.150, la correlación entre despersonalización y satisfacción laboral fue de 0.117, la correlación entre falta de realización personal y satisfacción laboral fue de 0.254, aceptando todas las hipótesis alternas y rechazándose las nulas. **Conclusión:** se halló una relación con un nivel de significancia de 0.147, aceptándose la hipótesis general y rechazándose la nula, concluyendo que “existe correlación significativa entre las variables síndrome de Burnout y satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de Cuidados

intensivos del Hospital Alberto Sabogal Sologuren. Lima, 2023”.

Palabras clave: Síndrome de Burnout, satisfacción laboral, agotamiento emocional, despersonalización, realización personal.

ABSTRACT

The **objective** of the study is to determine the relationship between Burnout Syndrome and job satisfaction in nursing professionals of the intensive care service of the Alberto Sabogal Sologuren Hospital, Lima 2023. **Methodology:** Quantitative approach, descriptive type, cross-sectional correlational, with a non-experimental and relational design, the method was hypothetical - deductive, the sample was 44 nursing professionals from the Alberto Sologuren Hospital, the technique was the survey with two instruments: The Burnout Syndrome questionnaire and the job satisfaction questionnaire . **Results:** in the burnout syndrome variable, 50% showed a low level of Burnout syndrome, 75% presented low emotional exhaustion, 93.2% presented low depersonalization, and 47.7% presented a high lack of personal accomplishment. Regarding the job satisfaction variable, 50% are satisfied at work, in the significance of the task dimension, 81.8% are very satisfied, in the working conditions dimension, 75% are at an average level, in the social recognition dimension, All participants are very satisfied, and in the economic benefits dimension 54.5% are at an average level of satisfaction. In the inferential results regarding the normality test, this was equal to zero, thus rejecting the null hypothesis and accepting the alternative. As for the chi square test, it was equal to 0.413, with the variables having a significant statistical correlation. Regarding the correlations, Spearman's Rho was used, the results of which were: the correlation coefficient between emotional exhaustion and satisfaction was 0.150, the correlation between depersonalization and job satisfaction was 0.117, the correlation between lack of personal fulfillment and job satisfaction. was 0.254, accepting all alternative hypotheses and rejecting the null ones. **Conclusion:** a relationship was found with a significance level of 0.147, accepting the general hypothesis and rejecting the null, concluding that "there is a significant correlation between the variables of Burnout syndrome and job satisfaction in the nursing staff of the Intensive Care service of the Hospital Alberto Sabogal Sologuren. Lima, 2023

Keywords: Burnout syndrome, job satisfaction, emotional exhaustion, depersonalization, personal fulfillmentmen.

INTRODUCCIÓN

El Síndrome Burnout es un tipo de estrés laboral, un estado de agotamiento físico, emocional o mental que tiene consecuencias en la autoestima, y afecta al 10% de los trabajadores y, en sus formas más graves, entre el 2% y el 5%., principalmente a profesionales de salud como enfermería.

El personal de enfermería continuamente evidencia fatiga debido a las labores cotidianas que realiza, ocasionando el conocido “síndrome de Burnout” producto de las actividades y la exposición a diversos riesgos del trabajo en los ámbitos de la organización, el ambiente y área psicosocial. De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (OMS), los profesionales de enfermería son quienes contribuyen en mayor medida al desarrollo de la salud de los individuos, por tanto, su salud está condicionada por riesgos del lugar de trabajo.

Existen muchos factores; entre ellos los psicosociales tales como el trato con los usuarios demandantes, el contacto con la enfermedad, el dolor, la muerte, la escasez de personal, sobrecarga laboral y dobles jornadas de trabajo; los que ocasionan el estrés laboral de las (os) enfermeras (os); afectando el desarrollo del trabajo.

Ante esto se realiza el presente estudio con el propósito de determinar el síndrome de burnout y la satisfacción laboral, buscando relacionar ambas variables y poder establecer la posibilidad de que haya una correspondencia indirecta y significativa. Esto con la finalidad de poder contribuir a establecer estrategias que puedan mejorar el clima laboral y disminuir las situaciones de estrés, más aún en las actuales situaciones en las que labora el profesional de enfermería durante estos últimos tiempos, escenario donde se necesita con mayor rigurosidad un buen desempeño de la labor diaria.

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

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).

La Organización mundial de la salud en el año 2019, propone el Síndrome de Burnout como un síndrome de resultado del estrés crónico en el lugar de trabajo que no se ha manejado con éxito, asimismo, reconoció que afecta al 10% de la población mundial, a través de una encuesta a 7500 empleados se descubrió que los países que más experimentan síndrome de burnout son Reino Unido con 57%, Estados Unidos 50% y España con 37%; además datos proporcionados por la european agency for safety and health at work, muestra que un 28% de los trabajadores de la salud padecen de estrés laboral, siendo causante del 50% de bajas laborales (2). De igual forma la OMS en el año 2020 ha reconocido oficialmente que el síndrome de burnout es una consecuencia de un estrés laboral crónico; afectando en las formas más leves al 10% de trabajadores y las formas más severas al 2 y 5 %, manifestando por un tiempo prolongado, cuadros clínicos más complejos, tal es así que, a incluido el Síndrome de Burnout como parte de su lista de Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-11). (2)

En la actualidad, la satisfacción laboral se ha posicionado como un aspecto fundamental dentro de las organizaciones, debido a su gran influencia en el desempeño laboral. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) encontró el 45% de trabajadores están satisfechos con su trabajo, por otro lado, el 65% de personas menores de 25 años se encuentran insatisfechos en su trabajo; por otro lado, estudios europeos muestran que los trabajadores de salud presentan altos niveles de

satisfacción, siendo el 80% los que declaran estar satisfechos o muy satisfechos. Mientras que en países sudamericanos el personal de salud presenta un 45% de insatisfacción y un 25% de satisfacción laboral. (3)

En España se realizó un estudio sobre el agotamiento en el sector salud de Latinoamérica, encontrando que las enfermeras son más vulnerables a la depresión cuando son jóvenes, casadas, realizan trabajos nocturnos y/o tienen diversos trabajos, tienen alto nivel de educación, bajos ingresos familiares, estrés, agotamiento laboral, inseguridad y conflicto entre familia y trabajo, demostrando en 11.530 latinoamericanos que trabajan en sector salud y en el que se utilizó el MBI (Maslach Burnout Inventory) , la frecuencia del síndrome de agotamiento se presentó en el 14,4% de los provenientes de Argentina, 7,9%, de Colombia, 5,9% de Uruguay, 4,5% de Guatemala, 4,3% de Perú, 4,2% de México, 4% de Ecuador, y 2,5% de El Salvador. (4)

En México se realizó un estudio con el objetivo de identificar la prevalencia del Síndrome de Burnout y sus dimensiones en el personal de enfermería que laboraba en cuidados críticos, encontrando un nivel medio de síndrome de burnout 82.2%, asimismo refiere que los enfermeros afectados por este síndrome muestran desilusión, irritabilidad, enojo, sentimientos de frustración, inflexibilidad, rigidez y obstinación, tal es así que como consecuencia aflora síntomas de carácter psicosomático y se produce deterioro de la salud en las personas afectadas por este síndrome. (5)

En Chile se demostró que existe una correlación negativa estadísticamente significativa entre las variables síndrome de Burnout y satisfacción laboral, además, los resultados indican que el 52.6% presenta satisfacción laboral y el 90.5% de las personas participantes tienen riesgo de burnout, siendo la sub dimensión de realización personal con más altos nivel. (6)

Comparando con otras profesiones o actividades laborales, existe evidencia que el síndrome de burnout ocurre más frecuentemente en personas con labores en el sector salud; enfermería es uno de los grupos ocupacionales evidentemente más afectado, y exacerbado si laboran en áreas críticas, de acuerdo a diversos estudios tanto nacionales como internacionales; las condiciones de trabajo, la saturación de tareas, la complejidad de rol, la falta de apoyo social, las malas relaciones interpersonales, sumado a factores estresantes específicos relacionados con su actividad profesional, como el enfrentamiento con diversas enfermedades, dolor y muerte de pacientes, convierten al personal de salud en una población más susceptible de presentar Síndrome de Burnout (7).

Diversos estudios han determinado la asociación entre síndrome de burnout y la satisfacción laboral en personal de enfermería, y se han mostrado diferentes niveles de este síndrome, el cual repercute significativamente en la satisfacción en el ámbito laboral (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, una investigación en personal sanitario de 10 hospitales reportó un porcentaje de burnout alto que oscila entre 19,6 % a 27,6 %, por ende, estudios previos en profesionales y trabajadores de la salud, se observa que existe menor SL a mayores niveles de burnout, lo que tiene un efecto significativo en la calidad de vida en el trabajo y en la calidad asistencial (1).

En el Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren, en la actualidad la demanda de pacientes es elevada, lo cual ha venido generando no solo un alto costo social y económico para el sistema de salud, sino también ha conllevado un alto precio a nivel salud física y emocional, desencadenando en los profesionales de enfermería inestabilidad laboral, afectando el marco

social y las características personales de los trabajadores; como se ha visto en la actualidad, causando en los enfermeros (as) irritabilidad e inadecuado desempeño de labores, razón por la cual se realiza la presente investigación (8).

La profesión de enfermería representa vocación de servicio orientado a la capacidad de entrega y compromiso con la sociedad. De esta manera, la enfermera que labora en servicios críticos, se enfrenta diariamente a una demandante carga laboral, incrementando el estrés, especialmente, al momento de enfrentar situaciones de emergencia que implican estabilizar al paciente crítico, por ello, a nivel hospitalario, existen situaciones que incrementan el estrés en la enfermera, y se encuentran relacionados con insatisfacción laboral, inadecuadas relaciones interpersonales, carga laboral, así como malas decisiones por parte de los directivos del nosocomio, que generarían resultados negativos en la práctica de enfermería (9).

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cuál es la relación que existe entre el Síndrome de burnout y la satisfacción laboral en los profesionales de enfermería del servicio cuidados intensivos del Hospital Alberto Sabogal Sologuren, Lima 2023?

1.2.2 Problemas específicos

¿Cuál es la relación que existe entre el Síndrome de burnout en la dimensión desgaste emocional y la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería del servicio de cuidados intensivos del Hospital Alberto Sabogal Sologuren, Lima 2023?

¿Cuál es la relación que existe entre el Síndrome de burnout en la dimensión de despersonalización y la satisfacción laboral en los profesionales de enfermería del servicio de cuidados intensivos del Hospital Alberto Sabogal Sologuren, Lima 2023?

¿Cuál es la relación que existe entre el Síndrome de burnout en la dimensión falta de realización personal y la satisfacción laboral en los profesionales de enfermería del servicio de cuidados intensivos del Hospital Alberto Sabogal Sologuren, Lima 2023?

1.3 Objetivos de investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar la relación entre el Síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en los profesionales de enfermería del servicio de cuidados intensivos del Hospital Alberto Sabogal Sologuren, Lima 2023.

1.3.2 Objetivos específicos

Identificar la relación que existe entre el Síndrome de burnout en la dimensión desgaste emocional y la satisfacción laboral en los profesionales de enfermería del servicio de cuidados intensivos del Hospital Alberto Sabogal Sologuren, Lima 2023.

Identificar la relación que existe entre el Síndrome de burnout en la dimensión despersonalización y la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería del servicio de cuidados intensivos del Hospital Alberto Sabogal Sologuren, Lima 2023.

Identificar la relación que existe entre el Síndrome de burnout en la dimensión falta de realización personal y la satisfacción laboral en los profesionales de enfermería del servicio de cuidados intensivos del Hospital Alberto Sabogal Sologuren, Lima 2023.

1.4 Justificación

1.4.1 Justificación social

Este estudio se justifica porque está relacionado con la satisfacción laboral y el desgaste profesional de los profesionales de enfermería que laboran en el Hospital Alberto Sabogal Sologuren, lo que permitirá evaluar el

desempeño laboral y la adopción de acciones para mejorar la enfermería en el servicio. Se considera que un enfermero es una persona predispuesta al estrés laboral que afecta la vida familiar, la institución a la que pertenece y la sociedad, así mismo en la práctica, por ello los resultados de este estudio permitirán a las instituciones limitar los daños causados por este síndrome y mantener el bienestar mental de los profesionales, lo que redundará en una mejora en la calidad de los servicios. Este estudio sirve como punto de partida para futuras investigaciones que puedan profundizar en el tema.

1.4.2 *Justificación metodológica*

En el presente estudio, a partir del desarrollo de medidas del síndrome de burnout en los profesionales de enfermería que laboran en el Hospital Alberto Sabogal Sologuren, se propone identificar los factores que provocan estrés laboral para indicar las posibles soluciones o afrontamiento del estrés razonable por resistencia.

1.4.3 *Justificación práctica*

Los resultados que se presentarán en el estudio permitirán saber la importancia del síndrome de burnout en el desarrollo del trabajo del personal de enfermería y su satisfacción laboral, ante ello poder aportar en la elaboración de estrategias que disminuyan la incidencia de dicho síndrome que afecta directamente al personal de enfermería, en el caso del personal de la unidad de cuidados intensivos poder manejar y controlar el síndrome de burnout, porque además de disminuir su satisfacción podría disminuir su capacidad de respuesta y otras habilidades que son esenciales en una unidad de cuidados intensivos donde cualquier falla puede generar e incrementar posibilidades de complicar la salud paciente, por lo tanto saber en qué nivel se desarrolla esta alteración en el profesional de salud logrará una mejor condición para que la salud mental del trabajador sea óptima y satisfactoria reflejándose en un servicio con vocación, ética y eficiencia.

1.5 Delimitación de la Investigación

1.5.1 *Delimitación 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.

1.5.2 *Delimitación temporal*

La presente tesis de investigación se desarrollará durante los meses de Julio, agosto y septiembre de 2023.

1.5.3 *Delimitación espacial*

La presente investigación se realizará en las instalaciones del Hospital Alberto Sabogal Sologuren.

II. MARCO TEORICO

2.1 Antecedentes

2.1.1 *Antecedentes internacionales*

Centeno D, Del Valle R y Margain K. en el año 2022 realizaron un estudio con el objetivo de determinar la asociación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en los trabajadores de la unidad médica familiar 16 de Queretaro, el estudio fue observacional transversal analítico, contando con una muestra de 62 trabajadores y utilizando como cuestionario Font- Roja de satisfacción laboral y el MBI de síndrome de burnout, donde se obtuvo como resultado que, en el grupo sin síndrome de burnout el 87.10% se encuentra satisfecho laboral, concluyendo que la satisfacción laboral está asociada al síndrome de burnout, sin embargo no es la causa principal de su aparición (10).

Alvarez L, Mori P y Gomez M. en el año 2019 realizaron un estudio con el objetivo de analizar el grado de burnout y de satisfacción laboral en enfermeras españolas en tiempos de crisis económica, el estudio fue de tipo descriptivo y analítico aplicado a 1346 enfermeras, utilizando como cuestionario el CUBO para valorar burnout y el de satisfacción laboral de Warr, Cook y Wall, obteniendo como resultados el 39,67% tenía síndrome de burnout, el 37,07% estaba en riesgo de padecerlo. La satisfacción laboral era de grado medio y se asociaba negativamente al grado de burnout, concluyendo que se ha detectado un elevado grado de burnout y de insatisfacción laboral en profesionales de Enfermería españoles (11).

Rendón, et al, en el año 2019, realizaron una investigación cuyo objetivo fue identificar la prevalencia del Síndrome de Burnout y sus dimensiones en el personal de enfermería de cuidados críticos y hospitalización, el estudio fue observacional descriptivo, transversal, con una población de 90 enfermeras, se utilizó el Cuestionario de Maslach Burnout Inventory para el personal de salud, obteniendo como resultados un nivel

medio de Síndrome de Burnout 82.2%; Agotamiento Emocional bajo 62.2%; nivel bajo de Despersonalización 57.8% y nivel bajo de Falta de Realización Personal 40%, concluyendo que Un porcentaje mayor del personal de enfermería obtuvo nivel medio de Síndrome de Burnout (5).

Vásquez, V, Gómez J, Martínez J y Salgado A, en el año 2018, realizaron una investigación cuyo objetivo fue analizar la relación entre el grado de satisfacción laboral y el burnout en profesionales del Hospital Clínico Herminda Martín, el estudio fue de tipo cuantitativo, descriptivo-correlacional, transversal y no experimental, la muestra estuvo compuesta por 166 profesionales; el instrumento utilizado fue el Maslach Inventory para burnout y el S20/23 para satisfacción laboral, los resultados obtenidos mostraron que existe una correlación negativa y significativa entre satisfacción laboral y burnout, el 91% de la muestra tiene riesgo de padecer burnout, y el 52.6% presenta satisfacción laboral, por otro lado en relación con el burnout, las personas indican que se encuentran con alta despersonalización y baja realización personal (12).

Rivas E y Barraza A, en el año 2018, realizaron una investigación cuyo objetivo fue determinar si las variables: turno de trabajo, situación laboral, el realizar horas laborales extras y servicio en el que se encuentra actualmente, establecen diferencias en el nivel con que se presenta el síndrome de Burnout en los profesionales de enfermería del Hospital Materno Infantil de la ciudad de Durango, el estudio fue correlacional, transversal y no experimental, se aplicó el instrumento Maslach Burnout Inventory- General Survey a 204 enfermeros, cuyo resultados fueron existe un mayor nivel de presencia de la dimensión cansancio emocional con 56%, despersonalización con 46% y falta de realización personal con 40% (13).

2.1.2 Antecedentes nacionales

Tello L y Pereyra J, en el año 2021 realizaron un estudio que tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el síndrome de burnout

y satisfacción laboral durante la pandemia en el personal de enfermería en el Hospital Iquitos, de método cuantitativo, diseño descriptivo, prospectivo, transversal y correlacional, la muestra estuvo conformada por 150 enfermeras, se utilizó el cuestionario Maslach Burnout Inventory para Burnout y cuestionario Satisfacción Laboral – FONT ROJA, obteniendo como resultados 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, asimismo, en satisfacción laboral el 84,7% presenta satisfacción laboral regular, en sus dimensiones 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 (14).

Caycho Y, en el año 2021 realizó una investigación cuyo objetivo fue relacionar el síndrome de Burnout y el desempeño laboral en el personal de Enfermería del servicio de cuidados críticos del Hospital Militar Central, la metodología utilizada fue cuantitativa, deductiva, transversal y correlacional, con una muestra de 39 enfermeras; los instrumentos utilizados fueron: cuestionario Maslach Burnout Inventory validado para el síndrome de Burnout, para la variable desempeño laboral se empleó un instrumento validado y utilizado con anterioridad en la Universidad Cesar Vallejo, obteniendo como resultados un Síndrome de Burnout intermedio con 54%, en sus dimensiones agotamiento emocional bajo con 51%,

despersonalización bajo con 46%, realización personal medio con 49%, en la variable Desempeño laboral domino un nivel intermedio con 56%, en su dimensión conocimiento bajo 100%, trabajo en equipo bajo 100%, responsabilidad 100%, concluyendo que no existe relación entre las variables síndrome de Burnout y desempeño laboral (15).

Zelada D, en el año 2021, realizó un estudio cuyo objetivo se enfocó en establecer la relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en enfermeras de áreas críticas del Hospital Regional Docente de Cajamarca, estudio observacional, analítico, transversal y prospectivo, su población fue de 68 enfermeras de áreas críticas, la recolección de datos fue a través del cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI) y Cuestionario Font - Roja de Aranz y Mira, obteniendo como resultado que si existe n entre las variables; además se señala que se comprobó la existencia de la relación de las dimensiones de agotamiento emocional y despersonalización con satisfacción laboral y la no relación entre realización personal y satisfacción laboral, concluyendo que existe relación entre síndrome de burnout y satisfacción laboral (16).

Coral G, en el año 2021 realizó una investigación con el objetivo de determinar la relación significativa que existe entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en enfermeras del servicio de emergencia de un hospital público del Callao, el estudio fue de enfoque cuantitativo, nivel descriptivo, diseño no experimental y de corte transversal retrospectivo, la población estuvo conformada por 90 enfermeras y una muestra final de 27, aplicando como instrumento de Maslach Burnout Inventory y satisfacción laboral un cuestionario estándar, obteniendo como resultado 55,8% de presencia de burnout, 92.6% de baja realización personal, 66.7% de alto agotamiento emocional, 59.3% de despersonalización y 51.9% de insatisfacción laboral, concluyendo que Chi cuadrado mayor de 0.05 entre agotamiento emocional y satisfacción laboral por lo tanto no existe relación significativa, Chi cuadrado mayor de 0.05 entre despersonalización y

satisfacción laboral por lo tanto no existe relación significativa, Chi cuadrado mayor de 0.05 entre realización personal y satisfacción laboral por lo tanto no existe relación significativa. Chi cuadrado mayor de 0,05 entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral por lo tanto no existe relación significativa (17).

Alvarado V, Viamonte B, en el año 2020 realizaron un estudio con el objetivo de determinar si existe relación significativa entre síndrome de Burnout y satisfacción laboral, el estudio fue de tipo correlacional, compete a un diseño de investigación no experimental, transaccional o transversal, con una muestra de 94 enfermeras de UCI, se utilizó el Maslach Burnout Inventario para síndrome de burnout y Escala de satisfacción laboral SL-SPC, obteniendo como resultados un nivel medio en Síndrome de Burnout con 83%, y en Satisfacción laboral una regular satisfacción con 62%, concluyendo que sí existe una relación inversa y altamente significativa entre el síndrome de Burnout y satisfacción laboral (2).

Yslado R, et al. En el 2019, realizaron una investigación que se enfocó en determinar las relaciones funcionales entre el burnout y la satisfacción laboral de los profesionales de la salud de dos hospitales del Perú, fue un estudio cuantitativo, observacional, correlacional de corte transversal, aplicada a una población de 117 profesionales de la salud, los instrumentos utilizados fueron el inventario de burnout de Maslach (MBI) y la escala de satisfacción laboral (SL-SPC), teniendo como resultados para el burnout alto fue 33,3 %, así mismo se encontró que existe relación significativa negativa entre el burnout y la satisfacción laboral en los profesionales de la salud, la dimensión predominante del burnout fue la despersonalización con 37% y el factor predominante de la satisfacción laboral fueron los beneficios económicos con 35%, concluyendo que existe relación funcional significativa y negativa entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral; el burnout es predictor de la satisfacción laboral (1).

2.2 Base teórica

2.2.1 *Teoría tridimensional de Maslach (de Cristina Maslach y Susan Jackson)*

Propuesta en 1986, está basada en la propuesta de entender al burnout como un proceso que se presenta por la interacción que se produce por las condiciones laborales en las que un individuo permanece durante sus actividades laborales y sus características personales analizando el problema como respuesta de un proceso dinámico, producto de la interacción de numerosos factores (18).

La teoría de Maslach refiere que el burnout es una respuesta al estrés laboral crónico, que involucra actitudes y emociones negativas hacia los compañeros de trabajo y hacia su propio rol profesional, para Maslach el burnout es un síndrome de tres dimensiones, cuyas características más importantes son el agotamiento emocional, despersonalización y la reducción de la realización personal. En tal sentido el burnout aparece como consecuencia a los estresores interpersonales crónicos que aparecen durante las actividades laborales, dando como resultado la aparición de un agotamiento angustioso, con sensaciones de cinismo o descaro en el trabajo, y ausencia de eficacia en la realización personal (18).

Uno de los elementos clave del síndrome, es el agotamiento emocional, entendido como los sentimientos de sentirse emocionalmente acabados, con despersonalización manifiesta en actitudes negativas, cínicas y vulgares, estos sentimientos son alejadas al del común de los demás trabajadores, otro de los aspectos es la ausencia de la realización personal durante el trabajo, esto implica que existe una autoevaluación negativa y falta de sentimientos de competencia; cabe mencionar que esta teoría propuesta por Maslach, fue aceptada de manera unánime por investigadores del burnout, siendo indudablemente una teoría que llevó al consenso de las definiciones posteriores del síndrome y de sus dimensiones propuestas por estas autoras (18).

2.2.2 Teoría de la discrepancia Intrapersonal

Dawis y sus colaboradores propusieron que la satisfacción / insatisfacción laboral era producto de la discrepancia entre las necesidades del trabajador y lo que podía obtener de su trabajo, lo cual depende, según los autores, de correspondencias de diferente tipo, como por ejemplo entre las habilidades requeridas para el trabajo y las habilidades del trabajador o entre las recompensas que otorga el trabajo y los valores y necesidades del individuo; las principales variables de esta teoría son tres: la satisfacción laboral, la antigüedad en el puesto de trabajo y los resultados satisfactorios (19)

2.2.3 Teoría de Frederick Irving Herzberg

También conocida como “Teoría de Motivación e Higiene”, en la que se propone una teoría de motivación en el trabajo, caracterizada por dos diferentes necesidades que influyen en la conducta humana: La satisfacción como producto de los factores de motivación, relacionados con el trabajo que la persona desempeña por ejemplo el reconocimiento, la responsabilidad, el trabajo estimulante, el crecimiento y desarrollo personal, aquellos ayudan a aumentar la satisfacción del individuo. La insatisfacción como resultado de los factores ambientales o higiénicos, ubicados en el entorno que los rodea y dirigidos por la empresa generando las condiciones de trabajo, que en parte no logra satisfacer totalmente las necesidades del ser humano, si dichos factores faltan o son inapropiados causará insatisfacción (20).

2.3 Marco conceptual

2.3.1 Síndrome de burnout

El burnout nace en EE.UU. a mediados de los años setenta como una forma de describir las reacciones adversas que se producían en el trabajo de los servicios sociales, siendo la psicóloga social Maslach quien, sustancialmente, comenzó a reflexionar sobre este fenómeno, utilizando el término burnout para describir un nuevo síndrome clínico caracterizado por el agotamiento que se observaba entre los profesionales de la salud mental.

De esta forma, Maslach dio cuenta en sus estudios de la relevancia en considerar los aspectos emocionales que operaban en el burnout, aduciendo que la tensión laboral es una variable interviniente significativa en el proceso de estrés y agotamiento psíquico y que adecuadas estrategias de afrontamiento tenían implicaciones importantes para los individuos en cuanto a su identidad profesional y conductas laborales (21).

Según Jackson y Maslach, en 1981, desde su perspectiva psicosocial es definida como el resultado inadecuado al estrés crónico producto de las actividades laborales, que lleva al trabajador a sentir fracaso en su desarrollo profesional, se sintió agotado y lo condujo a brindar una atención deficiente, expresada en emociones de desaprobación a las personas a quienes se presta un servicio; todo esto producido por un desgaste ocupacional, ocasionado por trabajar constantemente bajo las exigencias del público y otros factores estresantes del ámbito laboral (22).

El Síndrome de Burnout es el resultado de la reacción general del individuo frente a diversa sensación agresora o momento estresante, la palabra burnout conocido también como síndrome de quemazón es definido como: errar, agotarse, tener la sensación de encontrarse exhausto por la demanda exagerada de rendimiento físico o recursos. Sin embargo, el término síndrome del quemado, es un término difícil de traducir ya que se trata de un término coloquial, el cual no es un agotamiento simple o estar cansado, está relacionado a la actitud del profesional frente a su labor por no manifestar ánimo; actualmente este síndrome se manifiesta en su mayoría en trabajadores de la salud, resaltando los enfermeros, por ello se observa un elevado interés por evaluar esta situación (23).

2.3.1.1 Dimensiones del Síndrome de Burnout.

- **Agotamiento emocional**

Esta dimensión indica el agotamiento y fatiga que se manifiesta física y mentalmente, o ambas al mismo tiempo. Respecto al ámbito laboral se

conceptualiza a la percepción que la propia persona siente, esta sensación de no poder rendir más de sí mismo. Esta dimensión se refleja cuando el individuo es consciente de su falta de capacidad para continuar atendiendo a los pacientes con las mismas ganas y vocación, respecto a cómo lo hacía en un inicio de su desempeño laboral (24).

- **Despersonalización**

Se refiere a las actitudes, sentimientos y respuestas negativas, distantes y deshumanizadas hacia las otras personas en su entorno laboral, junto al incremento de irritabilidad y una escasa motivación hacia las actividades laborales. Los profesionales logran experimentar un evidente alejamiento de su trabajo y de sus compañeros, mostrando irritabilidad, ironía y actitud despectiva, atribuyéndole la responsabilidad a sus frustraciones y su falta de rendimiento laboral (24).

- **Falta de realización personal**

Definido como el sentir de la necesidad de éxito que poseemos los seres humanos para alcanzar la excelencia. Los ítems de ello están reflejados al cumplimiento de una actividad, con nosotros mismos o con otros. Dichos comportamientos se mezclan con emociones de orgullo y una alta satisfacción (24).

2.3.1.2 Causas del Síndrome de Burnout.

Las causas suelen estar asociadas a diversos factores, y se evidencia primordialmente en las carreras de salud por estar en alto contacto con pacientes y con horarios de trabajo excesivos; diversos estudios muestran que afecta principalmente cuando la jornada laboral sobrepasan su horario habitual, también cuando se mantiene la rutina en el mismo ambiente laboral por mucho tiempo, la remuneración económica es injusta e inadecuada y cuando no se cambia de ambiente laboral en largos periodos de tiempo. Así mismo, existen múltiples factores determinantes que propician el síndrome

de burnout, dentro de las principales tenemos: la infraestructura del trabajo, elementos referentes a la organización, y manejo del centro laboral, factores laborales intrínsecos propios de la tarea y factores personales (25).

2.3.1.3 Sintomatología.

El síndrome de Burnout, presenta diversas alteraciones a nivel conductual, siendo las más frecuentes: Agotamiento emocional, fatiga y depresión, sintomatología en relación con el ejercicio laboral, fuerte permanencia de dichos síntomas en el campo mental y de comportamientos sobre el agotamiento corporal, inicio de la aparición de sintomatología en individuos normales sin tener historia de antecedentes psicopatológicos e inefectividad y escaso desempeño en su centro de labores, cabe recalcar que existen cinco categorías para distribuir los síntomas del síndrome de Burnout (25).

- **Síntomas físicos**

Caracterizados por incremento de fatiga y agotamiento físico, molestias, malestar general, y dolores musculares, problemas funcionales en los diferentes sistemas y ansiedad (25).

- **Desarrollo de conductas de exceso**

Se caracterizan por la aparición de conductas de riesgo, hiperactivas y agresivas; aumento de estimulantes y otro tipo de sustancias como: tabaco, alcohol y café. Prevalecen hábitos viciosos que ponen en riesgo la salud de la persona (25).

- **Problemas de ajuste emocional**

Se manifiesta el agotamiento emocional, alucinaciones, trastorno depresivo, sentirse atrapado, miedo a volverse loco, etc. Emocionalmente se produce un desequilibrio en la persona lo cual afecta su vida cotidiana y su desempeño laboral (25).

- **Alteración de las relaciones interpersonales**

Se caracteriza por el aislamiento de la persona y negación a comunicarse con los demás; por la aparición de conflictos interpersonales, indiferencia y frialdad con las personas de su entorno (25).

- **Síntomas actitudinales, cambios en los valores y en creencias del individuo**

Podemos encontrar sarcasmo e ironía hacia los usuarios de la organización, sensación de frustración, impotencia y fracaso (25).

2.3.1.4 Niveles de Síndrome de Burnout.

Los niveles del síndrome de Burnout, son respuestas evidenciadas cuando el personal de enfermería se encuentran laborando en situaciones de emergencia, llegando a manifestarse en agotamiento emocional, despersonalización y realización personal en su ámbito laboral, para la identificación es evaluado a través del cuestionario de Maslach, quien lo valora en nivel bajo, medio y alto respectivamente, por ello, diversos estudios mencionan que los síntomas del síndrome de burnout pueden dividirse en tres estadios de evolución o niveles (26).

- **Bajo:** En este nivel, presentan síntomas físicos dentro los cuales tenemos cefalea intensa, dorsalgia, lumbalgia, contracturas musculares, dificultad para movilizarse, etc. y se puede evidenciar en transformaciones del carácter y la reducción de jornada laboral, irritabilidad, ansiedad, insomnio llevando a problemas de atención (26).
- **Medio:** Se caracteriza por manifestar problemas para dormir, falta de concentración, inadecuadas relaciones interpersonales, aumento o pérdida del peso corporal, negativismo, ausentismo laboral, fatiga, indecisión, aumento de comportamientos de peligro como la ingesta de bebidas alcohólicas, café, cigarrillos, etc. (26).

- **Alto:** Llega a presentarse disminución de la productividad en el trabajo y sensación de disgusto, baja autoestima, aumenta la frecuencia del consumo de alcohol y psicofármacos; automedicación, aislamiento, desequilibrio existencial, trastorno depresivo y peligro de autolesionarse, pudiendo presentarse afecciones graves de la salud como afecciones digestivas y cardiovasculares llevando a la muerte (26).

2.3.2 Satisfacción laboral

Según Ríos y Godoy la satisfacción laboral constituye uno de los indicadores más clásicos a los que se recurre cuando se persigue conocer la actitud general de las personas hacia su vida laboral, ya que es un aspecto que puede influir tanto sobre la cantidad y calidad del trabajo que los individuos desarrollan, como sobre otras variables laborales tales como el absentismo, la propensión a abandonar la organización, las altas tasas de rotación. Es así como, la satisfacción laboral de los profesionales sanitarios se asocia con una mejor salud mental y ausencia de síntomas de Burnout, en concreto, la satisfacción con los aspectos intrínsecos del trabajo disminuye el Burnout y la satisfacción con los compañeros y los superiores protege del agotamiento emocional (27).

Para Molina L. et al, mencionan que la a satisfacción de los individuos en su trabajo es una de las variables más importantes relacionadas con el comportamiento organizacional y la calidad de vida y que actualmente se considera que la satisfacción de los profesionales de la salud en el trabajo es uno de los indicadores que condicionan la calidad asistencial, por ello, menciona además que la enfermería requiere de un entorno que desarrolle o potencie sus capacidades laborales, esto descrito como la armonía de dos factores, el primero, un motivador personal que integra las expectativas personales con el desarrollo en el trabajo y el segundo, son aspectos que entrega el entorno laboral para la mejora de condiciones en el actuar de enfermería (28).

Para Trujillo G. y García M. conceptualizan la satisfacción laboral como una actitud o conjunto de actitudes desarrollados por la persona hacia su situación de trabajo, estas acciones pueden ir referidas hacia el trabajo en general o hacia ciertas facetas específicas del mismo, es decir, la satisfacción laboral es básicamente un concepto globalizador con el que se hace referencia a las actitudes de las personas en diversos aspectos de su trabajo (29).

Según Gibson, la satisfacción laboral es descrita como, sentimiento o estado de ánimo placentero que experimenta la persona por su trabajo en respuesta a lo logrado, tiene incidencia en el bienestar personal e incluso en la satisfacción de la vida del empleado. Desde el enfoque unidimensional, se califica a la satisfacción laboral como una actitud o estado emocional general, holístico hacia el trabajo; hace reseña en términos generales a la actitud en respuesta a personas u objetos del entorno (30).

2.3.2.1 Dimensiones de Satisfacción Laboral.

Sonia Palma psicóloga peruana propone cuatro dimensiones como componentes de la variable satisfacción laboral.

- **Significación de la tarea.**

Se define como la destreza al trabajo que posee el empleado, en función de las oportunidades y atribuciones que tiene el trabajador en su lugar de labores, como es el sentido del esfuerzo, realizar actividades que aporten a su autorrealización, equidad o aporte material Hackman y Oldham hace referencia al grado en el que la labor en sí misma es un factor importante asociado a la satisfacción laboral y tiene un efecto sustantivo en la vida o trabajos de otras personas. El trabajo posee un valor tanto individual como colectivo para el trabajador, el cual si es bien aceptad. (31)

Es probable que promueva una respuesta positiva y podrá realizarlo con gusto y obtener resultados esperados para la institución y recibir a cambio la complacencia de los compañeros y superiores Burack (32), Esto

se refuerza con lo señalado por García et al (33) que cuanto más valor o más sentido tiene para la persona la actividad que realiza, consigue aportar lo mejor de sí misma, liberando su talento, incluido en el trabajo. Urcola (34), define como de esta manera, logran sentirse plenamente a gusto ya que cumpliendo sus obligaciones profesionales halla en la realización de su trabajo las expectativas buscadas. Medina (35), a mayor satisfacción laboral implica un mayor compromiso con las tareas.

- **Condiciones de trabajo.**

Esta dimensión evalúa la estructura del trabajo en función de la mayor o menor disponibilidad de elementos físicos, materiales y a la disposición de normativas y relación con la autoridad que regulan las actividades laborales. Nieto, Nieto y Jiménez (36), refiere que es necesario lograr establecer un ambiente laboral sin perjuicio de la salud, ni física, ni psicológica y favorecer a proporcionar los instrumentos necesarios para otorgar un marco de seguridad y bienestar a los trabajadores. De acuerdo a la OMS (37) el crear entornos laborales saludables en los que interaccionen trabajadores y jefes, contribuye al proceso de mejora continua que juega un papel importante para promover y proteger la salud, la seguridad y el bienestar de los trabajadores y que se centra en cuatro indicadores: ambiente psicosocial de trabajo, ambiente físico de trabajo, recursos personales de salud, participación de empresa en la comunidad, podemos observar que unas condiciones de trabajo adecuadas tendrán un efecto positivo incrementando la satisfacción dado que facilita las relaciones sociales y la autoestima del trabajador.

- **Reconocimiento personal y/o social.**

Lo define como una corriente de evaluación de puestos en la que se considera el reconocimiento de resultados o logros para lograr la percepción y evaluación personal de la persona y de otras personas relacionadas con el trabajo (líderes, compañeros, pares, etc.). Medina (2016), define que el reconocimiento del buen trabajo por parte de otras personas es el

reconocimiento de que ellas aportan, se ha realizado un trabajo importante e interesante, el reconocimiento del trabajo debe ser oportuno y frecuente (38), según Nelson y Spitzer (39) al reconocer el reconocimiento, por parte de los directores, lo que le da más valor al empleado, hace que el empleador sienta que están aportando y haciendo un buen trabajo, el sentido de involucramiento y conocimiento de lo que sucede en la organización hace que el empleado se sienta mejor con su trabajo.

- **Beneficios económicos:**

Hace referencia a la compensación del trabajo en función a aspectos salariales o incentivos económicos como producto del esfuerzo o desempeño en la tarea asignada, es la retribución financiera, por la que cada trabajador recibe en contraprestación por invertir su conocimiento, prestar su dedicación, su esfuerzo, y su vida en la organización. Chiavenato, 2009 refiere que las organizaciones pueden poner énfasis en otorgar otras recompensas a los empleados que logren un mayor rendimiento al llevar a cabo las tareas asignadas (40)

2.3.2.2 Niveles de satisfacción laboral.

Los niveles de satisfacción laboral, son las respuestas producto de la interacción del profesional de enfermería con su entorno laboral; el nivel de satisfacción laboral será obtenido a través de la aplicación de un instrumento, que mide en los siguientes niveles:

- **Nivel bajo:** La satisfacción laboral se ve afectada negativamente y puede desencadenar conductas de riesgo.
- **Nivel medio:** La satisfacción laboral se manifiesta por un regular estado de motivación hacia el trabajo, la indiferencia es una característica que se repite con frecuencia en este nivel.
- **Nivel alto:** La satisfacción laboral se ve afectada positivamente y puede favorecer en la motivación del individuo en cuanto a su trabajo y entorno

laboral (41).

2.3.2.3 Efectos de la satisfacción laboral.

Las organizaciones están integradas por un grupo de personas que a través del aporte de sus conocimientos, habilidades y destrezas colaboran con la consecución de los objetivos de las mismas. Es por esta razón que actualmente la administración de recursos humanos se preocupa por conocer cuáles aspectos de la organización están afectando los niveles de satisfacción de los individuos, de igual forma, por saber cuáles aspectos de la organización están afectando la satisfacción de los individuos, existe la posibilidad de que este tipo de estudio permita generar acciones que reduzcan algunos problemas de personal como el ausentismo y la rotación, entre otros; de igual manera pueda mejorar la productividad organizacional lo que podría garantizar el éxito organizacional (41).

2.4 Definición de términos básicos

Agotamiento Emocional: Es un sentimiento de fatiga en el desgaste de los recursos emocionales propios, como consecuencia al trato cotidiano y frecuente con las personas a las que atiende laboralmente (24)

Despersonalización: Son acciones relacionadas a sentimientos negativos como el cinismo, la burla, la falta de atención, etc. (24).

Realización Personal: Tendencia de profesionales a evaluarse negativamente, especialmente respecto a sus destrezas para enfrentar las decisiones laborales (24).

Satisfacción Laboral: Es la respuesta de afecto positivo que un trabajador presenta como consecuencia de condiciones adecuadas y su buena experiencia en el puesto que ocupa o labor que desempeña (42).

Síndrome de Burnout: Es la reacción prolongada del organismo que un trabajador presenta frente a factores relacionados con su entorno laboral, se manifiesta inicialmente con fatiga, desmotivación, ineficacia, negación de lo ocurrido (43).

III. HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1 Hipótesis

3.1.1 *Hipótesis general*

Existe relación entre el Síndrome de burnout y la Satisfacción laboral en los profesionales de enfermería del servicio de cuidados intensivos del Hospital Alberto Sabogal Sologuren, Lima 2023.

3.1.2 *Hipótesis Específicas*

- Existe relación entre el Síndrome de burnout en la dimensión desgaste emocional y la Satisfacción laboral en los profesionales de enfermería del servicio de cuidados intensivos del Hospital Alberto Sabogal Sologuren, Lima 2023.
- Existe relación entre el Síndrome de burnout en la dimensión despersonalización y la Satisfacción laboral en los profesionales de enfermería del servicio de cuidados intensivos del Hospital Alberto Sabogal Sologuren, Lima 2023
- Existe relación entre el Síndrome de burnout en la dimensión falta de realización personal y la Satisfacción laboral en los profesionales de enfermería del servicio de cuidados intensivos del Hospital Alberto Sabogal Sologuren, Lima 2023

3.2 Variables

3.2.1 *Variable independiente*

Síndrome de Burnout

Es un estado de agotamiento mental, emocional y físico causado por el estrés, el estrés crónico o la insatisfacción laboral (18).

3.2.2 Variable dependiente

Satisfacción laboral

Se define como la actitud del empleado hacia su trabajo, esta actitud se basa en las creencias y valores que el empleado desarrolla a partir de su trabajo. Las actitudes generalmente se definen por las características actuales del lugar de trabajo, así como por las ideas del trabajador sobre lo que "debería ser" (44).

3.2.3 Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	ITEMS	CATEGORÍAS	MÉTODO	TÉCNICA
SINDROME 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	<p>Agotamiento emocional</p> <p>Despersonalización</p> <p>Falta de realización personal.</p>	<p>Ítems: 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20 del Inventario del Síndrome de Burnout de Maslach.</p> <p>Ítems: 5, 10, 11, 15, 22, del Inventario de Síndrome de Maslach</p> <p>Ítems: 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21 del Inventario de Síndrome de Maslach</p>	<p>Bajo 0 - 18</p> <p>Medio 19 – 26</p> <p>Alto 27 – 54</p>	<p>Tipo de investigación</p> <p>Con un enfoque cuantitativa, descriptivo, transversal, correlacional</p> <p>Diseño de investigación</p> <p>Se aplicará un diseño no experimental, pues no se manipulo las Variables en estudio.</p>	<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento 1. Cuestionario de Maslach Burnout inventor y(MBI) constituido por 3 Dimensiones y 22 ítems.</p>

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	ITEMS	CATEGORÍAS	MÉTODO	TÉCNICA
SATISFACCIÓN LABORAL	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	Será 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.	Significación de la tarea. Condiciones de trabajo	El trabajo que realizo se adapta a mi perfil laboral (1). Siento que la tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra (2). Me siento mal con lo que hago (3). Mi trabajo permite desarrollarme personalmente (4). Me siento realmente útil con la labor que realizo (5). El horario de trabajo me resulta incómodo (6) Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo (7). Mi trabajo me aburre (8). Mi trabajo me hace sentir realizado personalmente (9). Me gusta el trabajo que realizo (10). No me siento a gusto con mis compañeros de trabajo (11). Me siento bien conmigo haciendo mi trabajo (12). La distribución física del ambiente de trabajo facilita mis labores (13).	Muy satisfecho: 117 o más puntos. Satisfecho: 113 - 116 puntos. Promedio: 89 – 102 puntos. Insatisfecho: 75 – 88 puntos. Muy insatisfecho: 74 o menos puntos	Tipo de investigación Con un enfoque cuantitativo, descriptivo, transversal, correlacional. Diseño de investigación Se aplicará un diseño no experimental	Técnica: Encuesta. Instrumento: 2 Cuestionario de satisfacción laboral, constituido por 4 dimensiones y 35 ítems

			<p>Reconocimiento personal y/o social</p>	<p>El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones (14). Me agrada trabajar con mis compañeros (15). El ambiente donde trabajo es confortable (16). La solidaridad es una característica del grupo de trabajo (17). Las relaciones con mis superiores son cordiales (18). Trabajo cómodamente en el ambiente físico donde me ubico (19). Siento que me están explotando en mi trabajo (20). Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo (21).</p> <p>Me disgusta mi horario de trabajo (22). Mis jefes son comprensivos (23) Siento que recibo mal trato por parte de la empresa (24). Es grata la disposición de mi jefe cuando le pido alguna consulta sobre mi trabajo (25). Disfruto la labor que realizo</p>			
--	--	--	--	--	--	--	--

			<p>Beneficios económicos</p>	<p>en mi trabajo (26). No me reconocen el esfuerzo si trabajo más de las horas reglamentarias (27). Mis jefes valoran el esfuerzo que hago en mi trabajo (28).</p> <p>Siento que las tareas que realizo tienen poca importancia en la organización (29). Una buena relación con mi jefe beneficia la calidad de mi trabajo (30). La comodidad que me ofrece mi trabajo es inigualable (31). Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas (32). Siento que el sueldo que recibo es aceptable (33). Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo (34). Siento que el sueldo que recibo es aceptable (35).</p>			
--	--	--	-------------------------------------	---	--	--	--

IV. METODOLOGÍA DEL PROYECTO

4.1 Diseño metodológico

Enfoque

La presente investigación tuvo un enfoque cuantitativo. (45)

Tipo

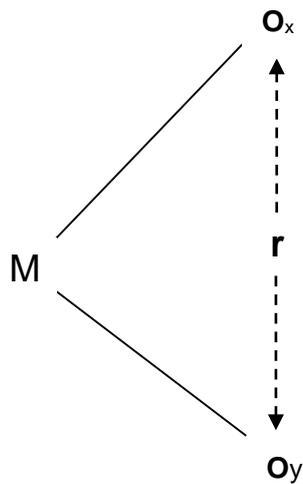
El presente estudio fue de tipo:

- **Descriptivo:** Porque nos permitió describir el síndrome de burnout y la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería del servicio de cuidados intensivos del Hospital Alberto Sabogal Sologuren. (46)
- **Correlacional:** Porque se estudió la relación entre las dos variables en la población en estudio, así mismo permitió explicar la relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería del servicio de cuidados intensivos del Hospital Alberto Sabogal Sologuren. (47)
- **Transversal:** Se estudiaron las variables síndrome de burnout y satisfacción laboral haciendo un corte en el tiempo, para lo cual se obtuvieron los datos en un solo momento a través de la aplicación de cuestionarios para síndrome de burnout y satisfacción laboral de los profesionales de enfermería del servicio de cuidados intensivos del Hospital Alberto Sabogal Sologuren. (48)

Diseño

Se aplicó el diseño no experimental, pues no se manipularon las variables en estudio (45). La grafica fue la siguiente:

En el diseño de la investigación el diseño relacional (49) en el que se tomó una muestra (M), por lo que se tiene el siguiente diseño:



$$M = O_x \quad r \quad O_y$$

Donde:

M = Muestra de estudio conformada por el personal de enfermería del servicio de cuidados intensivos.

Ox= Es la variable 1: Síndrome de burnout.

Oy = Es la variable 2: Satisfacción laboral.

r = Es la relación entre ambas variables.

Nivel de investigación

La investigación fue 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. (45)

4.3 Población y muestra

La población de estudio estuvo conformada por 56 profesionales de enfermería que laboran en el Hospital Alberto Sabogal Sologuren y una muestra de 44. Teniendo en consideración el número de participantes, la

población se tomó en su totalidad para la investigación. (50)

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. (descanso médico y vacaciones)

4.4 Lugar de estudio y periodo desarrollado

Se consideró como ámbito de estudio a todos los profesionales de enfermería que laboran en el Hospital Alberto Sabogal Sologuren durante los meses de julio, agosto y septiembre del 2023.

4.5 Técnicas e instrumentos para la recolección de la información.

Se discutió en detalle la encuesta como técnica y el cuestionario de opción múltiple como medida como medio de recopilación de información.

(51)

Instrumento 01: síndrome de burnout

El cuestionario de Síndrome de Burnout (Maslach Burnout Inventory), este instrumento fue revisado por Seisdedos en 1997 y con validez en 8 países latinoamericanos incluido el Perú por Moreno en 2015. En nuestro país se ha utilizado este instrumento en su versión validada en español en

varios trabajos de investigación. El instrumento consta de 22 ítems y su objetivo es medir las 3 dimensiones del síndrome de burnout: el cansancio emocional, la despersonalización y la realización personal. El tiempo de aplicación estimado para este instrumento es de 15 minutos.

En cuanto a sus escalas de respuesta:

- Todos los días = 6.
- Pocas veces a la semana = 5.
- Una vez a la semana = 4
- Pocas veces al mes = 3.
- Una vez al mes o menos = 2.
- Pocas veces al año o menos = 1.
- Nunca = 0

En cuanto a la confiabilidad:

Valor del alfa de cronbach = 0,962 (12).43

Las preguntas referentes al cansancio emocional, son la 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20. La puntuación máxima es de 54 puntos. Cuánto más alta sea la puntuación, mayor es el cansancio emocional. Las preguntas referentes a la despersonalización son la 5, 10, 11, 15, 22. La puntuación máxima es de 30 puntos. Cuánto más alta sea la puntuación, mayor es la despersonalización. Las preguntas referentes a la realización personal en el trabajo son la 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21. La puntuación máxima es de 48 puntos. Cuánto más alta sea la puntuación, mayor será la realización personal en el trabajo. A diferencia de los dos apartados anteriores, cuánto más alta sea la puntuación, menor será la incidencia del síndrome de burnout.

Baremo:

Categorías	Síndrome de Burnout	Agotamiento emocional	Despersonalización	Realización personal
Alto	97 a 132	40 a 54	05 a 13	08 a 21
Medio	60 a 96	25 a 39	14 a 21	22 a 34
Bajo	22 a 59	09 a 24	22 a 29	35 a 47

Instrumento 2: satisfacción laboral

El instrumento de evaluación para la presente investigación, se utilizará, el cuestionario de Satisfacción Laboral creado por Sonia Palma Carrillo, su procedencia es Lima –Perú, fue creado en el año de 1999, el coeficiente Alfa de Cronbach, permitió estimar la confiabilidad, siendo de 0.79, con una validez de constructo y validez concurrente, siendo de 0.05, la finalidad del cuestionario es medir el nivel de satisfacción laboral en entidades u organizaciones de acuerdo a los factores: significación de la tarea (1, 2, 3, 4,5,6,7,8,9,10,11,12), condición de trabajo (13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22), reconocimiento/social (23, 24, 25, 26, 27, 28, 28, 29, 30,31), beneficios económicos (32, 33, 34,35), su aplicación es de manera individual y colectiva, sólo para personas mayores de 18 años de edad, su tiempo de duración es de 20 minutos, su aplicación es en el ámbito laboral, los materiales que se utilizan para desarrollar este instrumentos son el manual, ejemplar, plantilla, hoja de respuesta opcional, el tipo de respuestas son polictómica.

4.6 Análisis y procesamiento de datos

Base de datos: La información de la evaluación se procesó adecuadamente conforme a criterios y parámetros elegidos para el estudio, para ello se utilizó el programa estadístico SPSS V.23 IBM, en el que se elaboró la base de datos.

Estadística descriptiva: Se aplicó la estadística descriptiva en la presentación de cuadros estadísticos y gráficos que permitirán hacer más objetivas las características de estudio.

Estadística Inferencial: Se utilizó la prueba de hipótesis de correlación y la prueba de comparación proporcional χ^2 para variables cualitativas de tipo ordinal, con la cual se estableció la relación entre las variables de estudio.

Procesamiento a seguir para probar la hipótesis: Para la comprobación de las hipótesis se siguió los siguientes pasos:

1. Plantear la hipótesis alterna y la hipótesis nula.
2. Delimitar el margen de error tipo I.
3. Determinar que la prueba es paramétrica o no paramétrica.
4. Al determinar que ambas variables mantienen una distribución anormal se aplicó la prueba no paramétrica la correlación de Pearson.
5. Elegir la prueba de hipótesis para comparación de correlación de Pearson.
6. Determinar el área de aceptación o rechazo de la hipótesis nula o estadística, para comparar el valor de χ^2 calculado con la zona de la hipótesis nula y la zona de la hipótesis alterna.

4.7 Aspectos éticos en investigación

En el presente estudio se tiene en cuenta los principios éticos de los sujetos en estudio, con la finalidad de respetar los derechos humanos, los cuales serán detallados mediante el siguiente mecanismo:

- **Principio de Beneficencia:** “Actuar en beneficio del otro”. El presente Proyecto de investigación beneficia al personal de Enfermería al identificar el nivel del Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en el servicio de cuidados intensivos.
- **Principio de Autonomía:** Implica la “Capacidad de elección-libertad”. En el presente Proyecto de investigación se deberá respetar la decisión del sujeto en estudio, ellos aceptaran o rechazaran su participación en el mismo, brindando su consentimiento luego de una información completa sobre los objetivos del estudio de investigación. Para proteger la autonomía y responsabilidad de las personas en estudio su decisión de participar es completamente voluntaria, para ello se empleará la forma de consentimiento informado.
- **Principio de Justicia:** Este principio se sustenta en la obligación ética de dar a cada una de las personas lo que verdaderamente necesita o corresponde, en consecuencia, con lo que se considera correcto y apropiado desde el punto de vista moral.
- **No maleficencia:** Implica “No hacer daño”, durante la investigación no se pretende exponer a experiencias desagradables que resulten daños graves o permanentes al personal de enfermería y evitar consecuencias desfavorables para las personas en caso de no aceptar participar en el estudio.

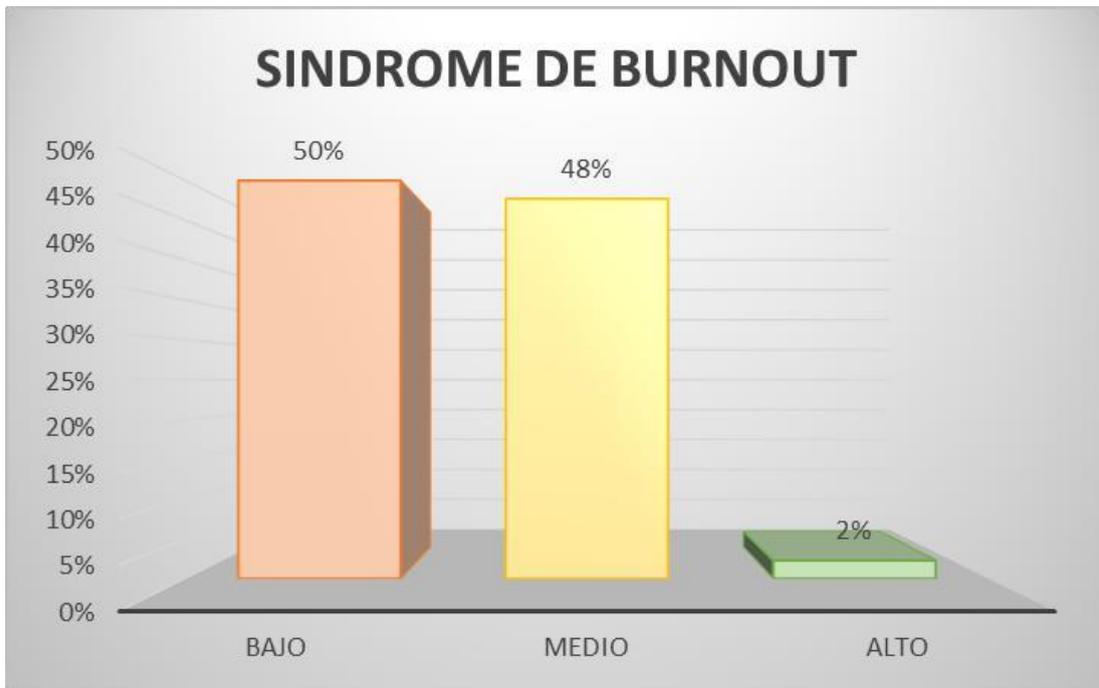
V. RESULTADOS

5.1 Resultados Descriptivos

Variable: síndrome de Burnout

Figura 1

Nivel de síndrome de Burnout en el personal de enfermería del servicio de Cuidados Intensivos del Hospital Alberto Sabogal Sologuren. Lima, 2023



Interpretación:

En el análisis del nivel del síndrome de Burnout en el personal de enfermería, se encontró que del 100% (44 trabajadores); el 50% (22 personas) presentaron un síndrome de Burnout bajo; el 48% (22 personas) presentaron un síndrome de Burnout medio y por último, el 2% (1 persona) mostró un síndrome de Burnout alto.

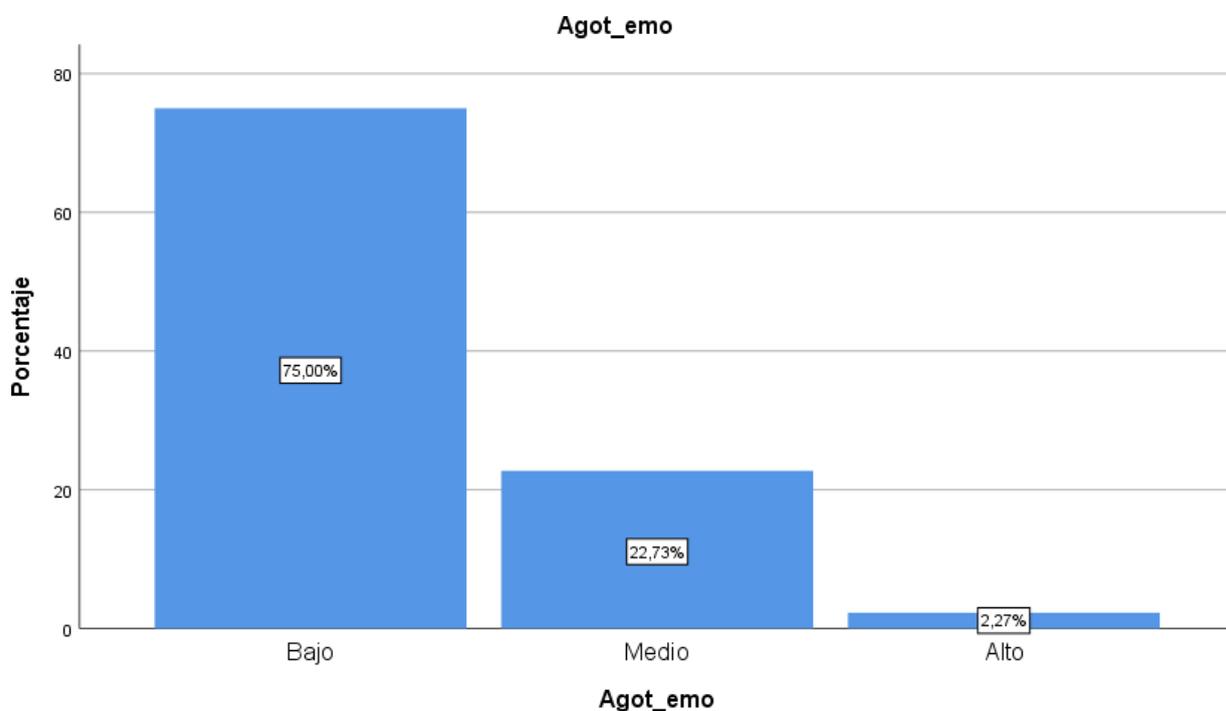
Dimensión Agotamiento emocional

Tabla 1
Dimensión agotamiento emocional

Agot_emo					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	33	75,0	75,0	75,0
	Medio	10	22,7	22,7	97,7
	Alto	1	2,3	2,3	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia

Figura 2
Dimensión agotamiento emocional



Interpretación:

En el análisis de la dimensión agotamiento emocional del síndrome de Burnout en el personal de enfermería, se encontró que del 75% (33 trabajadores) presentaron un agotamiento emocional bajo; el 22.73% (10 personas) presentaron un agotamiento emocional medio y el 2.3% (1 persona) presentó un agotamiento emocional alto.

Dimensión despersonalización

Tabla 2

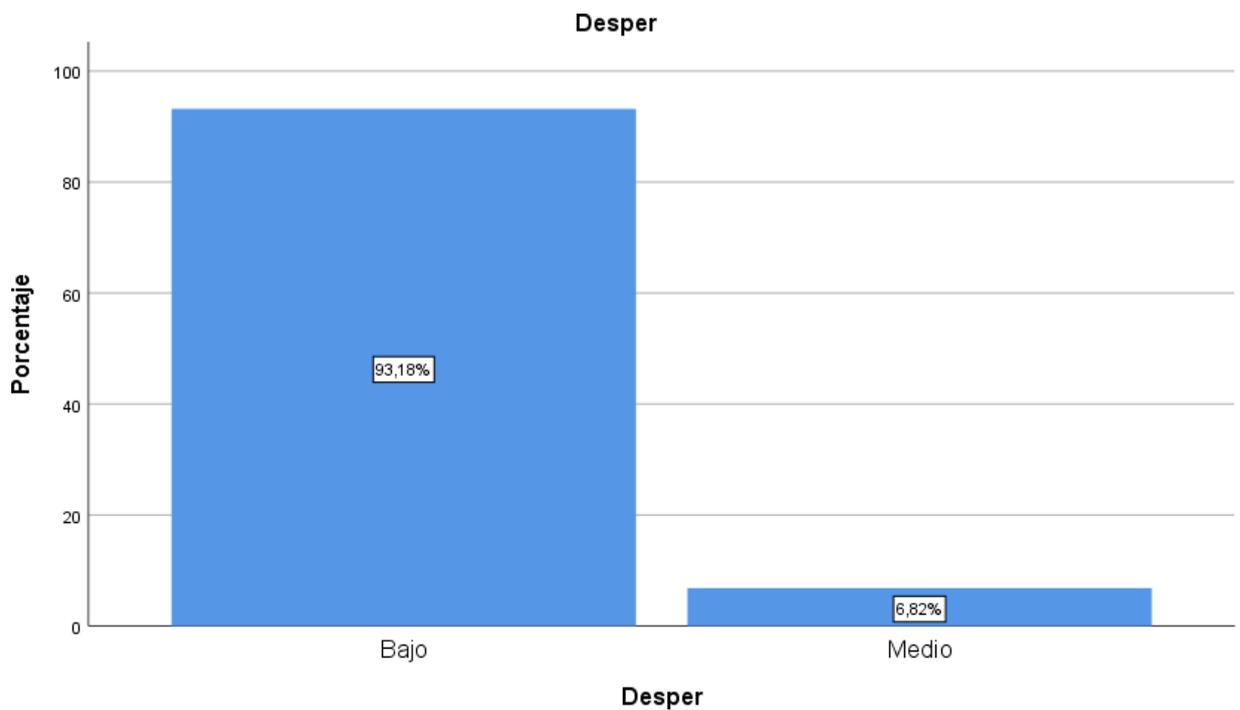
Dimensión despersonalización

Desper					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	41	93,2	93,2	93,2
	Medio	3	6,8	6,8	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia

Figura 3

Dimensión despersonalización



Interpretación:

En el análisis de la dimensión despersonalización del síndrome de Burnout en el personal de enfermería, se encontró que del 93.2% (41 trabajadores) presentaron baja despersonalización; mientras que el 6.8% (3 trabajadores) presentaron despersonalización nivel medio.

Dimensión falta de realización personal

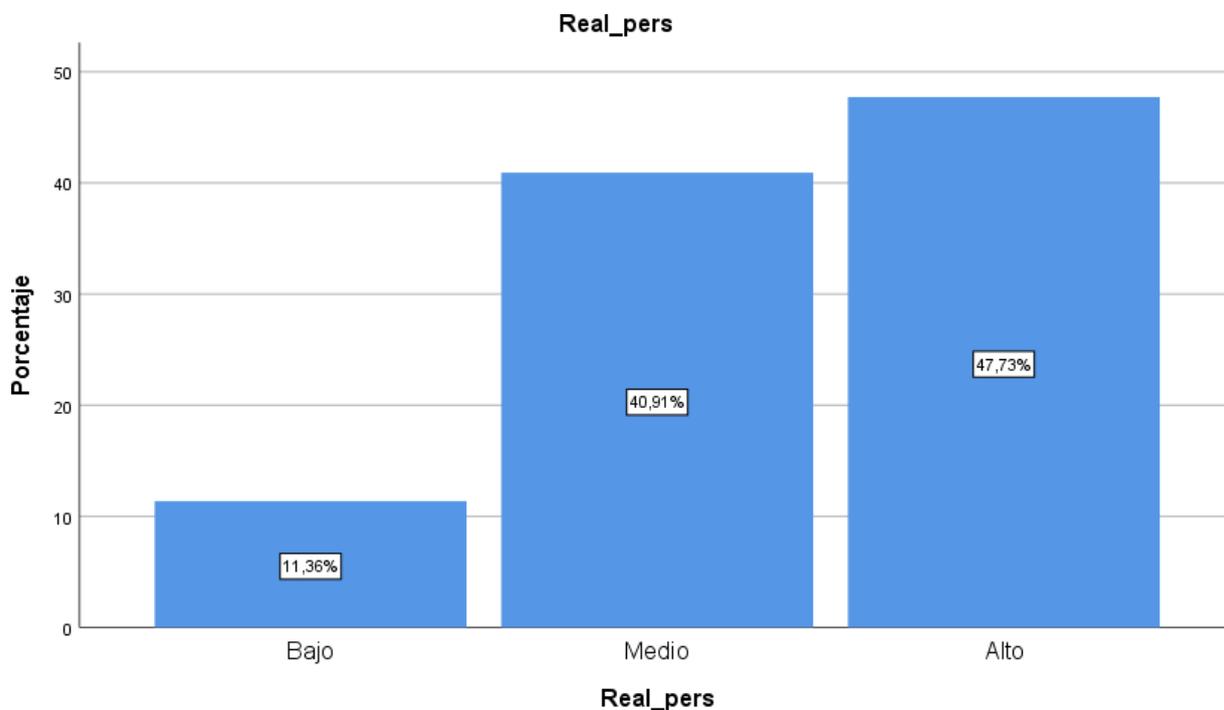
Tabla 3
Dimensión falta de realización personal

		Real_pers			
Válido		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Bajo	5	11,4	11,4	11,4
	Medio	18	40,9	40,9	52,3
	Alto	21	47,7	47,7	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia

Figura 4

Dimensión realización personal



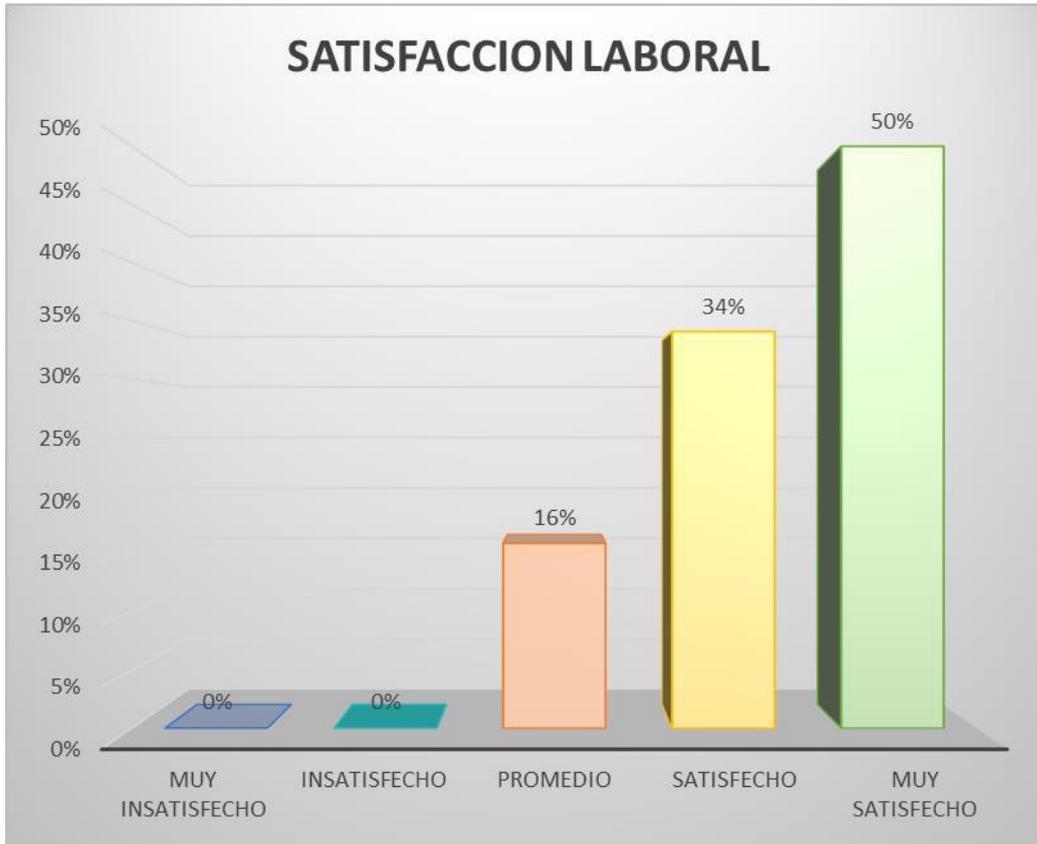
Interpretación:

En el análisis de la dimensión falta de realización personal del síndrome de Burnout en el personal de enfermería, se encontró que del 47.7% (21 trabajadores) presentaron un nivel alto de falta realización personal; el 40.9% (18 trabajadores), presentó una falta de realización personal a nivel medio y un 11.4% (5 trabajadores) presentó una baja falta de realización personal.

Variable Satisfacción laboral

Figura 5

Grado de satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de Cuidados Intensivos del Hospital Alberto Sabogal Sologuren. Lima, 2023



Interpretación:

En el análisis sobre el grado de satisfacción laboral del personal de enfermería, se encontró que del 100% (44 trabajadores); el 50% (22 personas) se encontraron muy satisfechos laboralmente, el 34% (15 personas) se mostraron satisfechos laboralmente, 16% (7 personas) presentan una satisfacción promedio, y el 0% en los niveles insatisfecho y muy insatisfecho.

Dimensión Significación de la tarea

Tabla 4

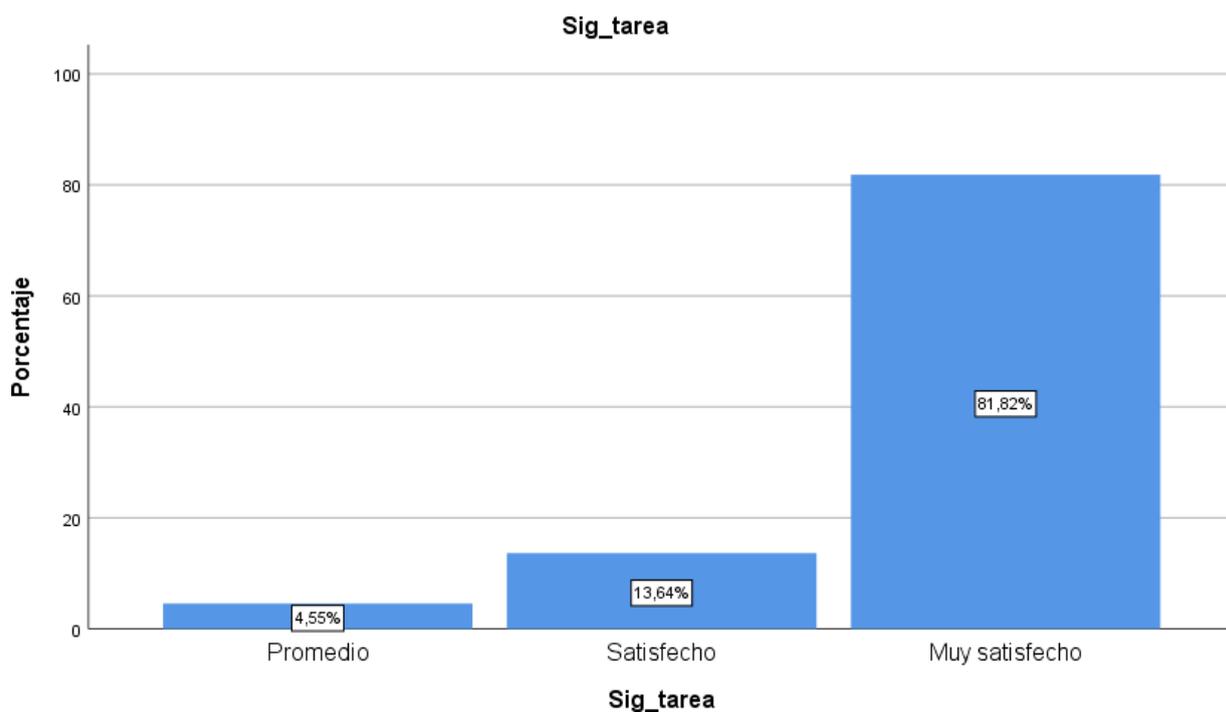
Dimensión Significación de la tarea

		Sig_tarea			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Promedio	2	4,5	4,5	4,5
	Satisfecho	6	13,6	13,6	18,2
	Muy satisfecho	36	81,8	81,8	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia

Figura 6

Dimensión significación de la tarea



Interpretación:

En el análisis sobre la dimensión significación de la tarea de la variable satisfacción laboral del personal de enfermería, se encontró que el 81.8% (36 trabajadores) se encuentran muy satisfechos, el 13.6% (6 trabajadores) se encuentran satisfechos y el 4.5% (2 trabajadores) su nivel de satisfacción es promedio.

Dimensión condiciones de trabajo

Tabla 5

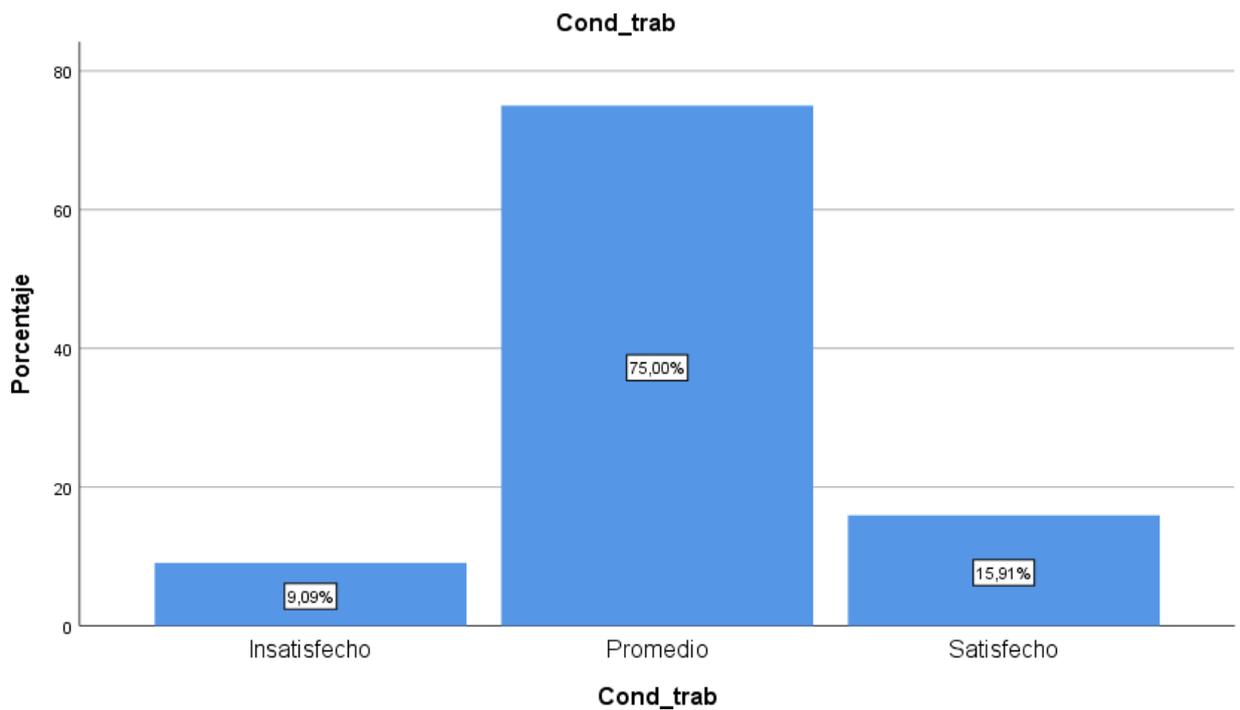
Dimensión condiciones de trabajo

		Cond_trab			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Insatisfecho	4	9,1	9,1	9,1
	Promedio	33	75,0	75,0	84,1
	Satisfecho	7	15,9	15,9	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia

Figura 7

Dimensión condiciones de trabajo



Interpretación:

En el análisis sobre la dimensión condiciones de trabajo de la variable satisfacción laboral del personal de enfermería, se encontró que el 75% (33 trabajadores) se encuentran en un nivel promedio, el 15.9% (7 trabajadores) se encuentran satisfechos y el 9.1% (4 trabajadores) se encuentran insatisfechos.

Dimensión reconocimiento social

Tabla 6

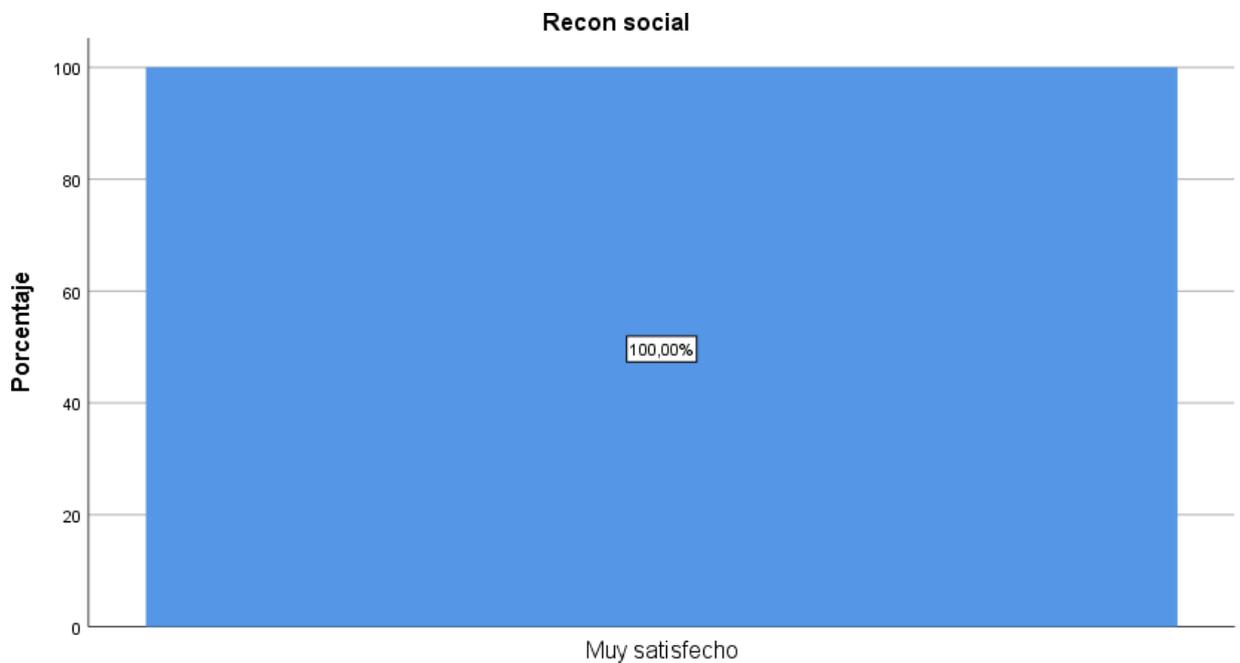
Dimensión reconocimiento social

Recon social					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy satisfecho	44	100,0	100,0	100,0

Nota: Elaboración propia

Figura 8

Dimensión reconocimiento social



Interpretación:

En el análisis sobre la dimensión reconocimiento social de la variable satisfacción laboral del personal de enfermería, se encontró que el total de los participantes (100%) se encuentran muy satisfechos.

Dimensión beneficios económicos

Tabla 7

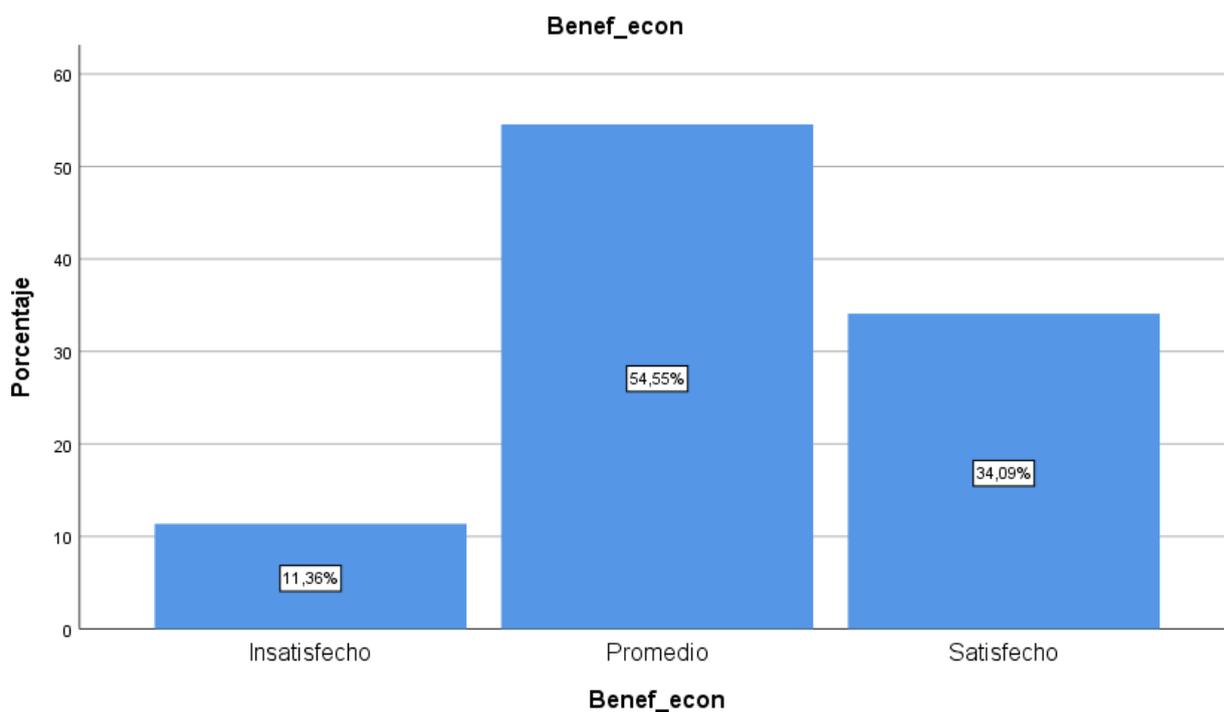
Dimensión beneficios económicos

		Benef_econ			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Insatisfecho	5	11,4	11,4	11,4
	Promedio	24	54,5	54,5	65,9
	Satisfecho	15	34,1	34,1	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia

Figura 9

Dimensión beneficios económicos



Interpretación:

En el análisis sobre la dimensión beneficios económicos de la variable satisfacción laboral del personal de enfermería, se encontró que el 54.5% (24 trabajadores), tienen un nivel de satisfacción promedio, 34.1% (15 trabajadores) se encuentran satisfechos y 11.4% (5 trabajadores) se encuentran insatisfechos.

5.2 Resultados inferenciales

Tabla 8

Prueba de normalidad de la variable síndrome de Burnout

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Burnout	,329	44	,000	,700	44	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Tabla 9

Prueba de normalidad de la variable satisfacción laboral

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Satisf_lab	,312	44	,000	,759	44	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

En ambas pruebas de normalidad se evidencia que el valor de P-valúe es igual a cero, por lo que se rechaza la hipótesis general nula y se acepta la hipótesis alterna.

Tabla 10

Tabla cruzada síndrome de Burnout y satisfacción laboral

Tabla cruzada Burnout*Satisf_lab					
Recuento		Satisf_lab			Total
		Promedio	Satisfecho	Muy satisfecho	
Burnout	Bajo	4	9	9	22
	Medio	3	5	13	21
	Alto	0	1	0	1
Total		7	15	22	44

Tabla 11

Prueba de chi cuadrado de las variables Síndrome de Burnout y satisfacción laboral

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	3,950 ^a	4	,413
Razón de verosimilitud	4,208	4	,379
Asociación lineal por lineal	,647	1	,421
N de casos válidos	44		

a. 5 casillas (55,6%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,16.

En base a los valores del chi cuadrado se sostiene y aprueba la hipótesis planteada por existir evidencia estadística por tanto se acepta la hipótesis “Existe relación entre el Síndrome de burnout y la Satisfacción laboral en los profesionales de enfermería del servicio de cuidados intensivos del Hospital Alberto Sabogal Sologuren, Lima 2023.”

VI. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

6.1 Contrastación y demostración de las hipótesis con los resultados

Tabla 12

Coeficiente de Rho de Spearman entre la dimensión agotamiento emocional del Síndrome de Burnout y la variable Satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de Cuidados intensivos del Hospital Alberto Sabogal Sologuren. Lima, 2023.

			Agotamiento emocional	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Agotamiento emocional	Coeficiente de correlación	1,000	,150
		Sig. (bilateral)	.	,330
		N	44	44
Satisfacción laboral	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,150	1,000
		Sig. (bilateral)	,330	.
		N	44	44

Nota: Sig.: Nivel de significancia (p-valor)

Prueba de hipótesis:

H0: No existe correlación entre las variables.

H1: Existe correlación entre las variables.

Estadístico de prueba:

Si $p\text{-valor} < 0.05$ se rechaza la H0

Si $p\text{-valor} \geq 0.05$ se acepta la H0 y se rechaza la H1

Interpretación:

Mediante la prueba de coeficiente de correlación de Rho Spearman se dio como resultado 0,150, ($p\text{-valor} < 0,005$); es decir, se acepta la hipótesis alterna (H1). Por lo tanto, existe correlación significativa entre la dimensión agotamiento emocional del síndrome de Burnout y la variable satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de Cuidados intensivos del

Hospital Alberto Sabogal Sologuren. Lima, 2023.

Tabla 13

Coefficiente de Rho de Spearman entre la dimensión despersonalización del Síndrome de Burnout y la variable Satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de Cuidados intensivos del Hospital Alberto Sabogal Sologuren. Lima, 2023.

			Despersonalización	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Despersonalización	Coefficiente de correlación	1,000	,117
		Sig. (bilateral)	.	,450
		N	44	44
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,117	1,000
		Sig. (bilateral)	,450	.
		N	44	44

Nota: Sig.: Nivel de significancia (p-valor)

- **Prueba de hipótesis:**

H0: No existe correlación entre las variables.

H1: Existe correlación entre las variables.

- **Estadístico de prueba:**

Si p-valor < 0.05 se rechaza la H0

Si p-valor ≥ 0.05 se acepta la H0 y se rechaza la H1

Interpretación:

Mediante la prueba de coeficiente de correlación de Rho Spearman se dio como resultado 0,117, (p-valor <0,05); es decir, se acepta la hipótesis alterna (H2). Por lo tanto, existe correlación significativa entre la dimensión despersonalización del síndrome de Burnout y la variable satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de Cuidados intensivos del Hospital Alberto Sabogal Sologuren. Lima, 2023.

Tabla 14

Coefficiente de Rho de Spearman entre la dimensión realización personal del Síndrome de Burnout y la variable Satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de Cuidados intensivos del Hospital Alberto Sabogal Sologuren. Lima, 2023

			Realización personal	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Realización personal	Coefficiente de correlación	1,000	,254
		Sig. (bilateral)	.	,097
		N	44	44
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,254	1,000
		Sig. (bilateral)	,097	.
		N	44	44

Nota: Sig.: Nivel de significancia (p-valor)

- **Prueba de hipótesis:**

H0: No existe correlación entre las variables.

H1: Existe correlación entre las variables.

- **Estadístico de prueba:**

Si p-valor < 0.05 se rechaza la H0.

Si p-valor ≥ 0.05 se acepta la H0.

Interpretación:

Mediante la prueba de coeficiente de correlación de Rho Spearman se dio como resultado 0,254, (p-valor <0,05); es decir, se acepta la hipótesis alterna (H3). Por lo tanto, existe correlación significativa entre la dimensión realización personal del síndrome de Burnout y la variable satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de Cuidados intensivos del Hospital Alberto Sabogal Sologuren. Lima, 2023.

Tabla 15

Coefficiente de Rho de Spearman entre las variables Síndrome de Burnout y Satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de Cuidados intensivos del Hospital Alberto Sabogal Sologuren. Lima, 2023

			Síndrome de Burnout	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Síndrome de Burnout	Coefficiente de correlación	1,000	,147
		Sig. (bilateral)	.	,342
		N	44	44
Satisfacción laboral	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,147	1,000
		Sig. (bilateral)	,342	.
		N	44	44

Nota: Sig.: Nivel de significancia (p-valor)

Prueba de hipótesis:

H0: No existe correlación entre las variables.

H1: Existe correlación entre las variables.

Estadístico de prueba:

Si p-valor < 0.05 se rechaza la H0

Si p-valor ≥ 0.05 se acepta la H0 y se rechaza la H1

Interpretación:

Mediante la prueba de coeficiente de correlación de Rho Spearman se dio como resultado 0,147, (p-valor >0,05); es decir, se acepta la hipótesis alterna (H_g). Por lo tanto, existe correlación significativa entre las variables síndrome de Burnout y satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de Cuidados intensivos del Hospital Alberto Sabogal Sologuren. Lima, 2023.

6.2 Contrastación de resultados con otros estudios similares

En la actual investigación se pudo identificar que en su mayoría, los profesionales de enfermería consideran un nivel bajo de síndrome de burnout con un 50%, seguido de un nivel medio con 48% y solo un 2% un nivel alto de síndrome de burnout, así mismo en satisfacción laboral predomina un 50% de personal muy satisfecho, demostrando la existencia de una relación significativa entre el síndrome de burnout y satisfacción laboral de los profesionales de enfermería del servicio de cuidados intensivos del hospital Alberto Sabogal Sologuren, Lima 2023.

Similar estudio es el que realizaron Centeno D, Del valle R y Margain K. (10) quienes en su investigación la cual tuvo como objetivo determinar la asociación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral de la unidad médica familiar de Querétaro, la cual estuvo conformada por 62 trabajadores, donde en el grupo sin síndrome de burnout el 87.10% se encuentra satisfecho laboral, concluyendo que ambas variables están relacionadas.

Dichos resultados, son distintos a estudios citados previamente y difiere con una investigación realizado por Tello L y Pereyra J. (14) quienes presentaron su estudio cuyo objetivo fue determinar la relación que existe entre el síndrome de burnout y satisfacción laboral durante la pandemia en el personal de enfermería en el hospital de Iquitos, que fue aplicado a 150 enfermeras donde encontró que existe un 79% presentaba un síndrome de burnout medio y en satisfacción laboral el nivel predominante fue el regular con un 85%, es decir mientras el síndrome de burnout este elevado la satisfacción laboral se mantendrá en un nivel promedio, lo cual pone en relevancia la importancia de encontrar un nivel elevado de burnout como un factor determinante en la satisfacción laboral del personal de enfermería.

Asimismo, se evidencia resultado diferente hallado por Coral G. (17) quien realizó una investigación con el objetivo de determinar la relación significativa que existe entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral

en enfermeras del servicio de emergencia de un hospital público del callao, la cual estuvo conformada por 90 enfermeras, quienes evidenciaron un síndrome de Burnout medio con 56% y un nivel alto de insatisfacción laboral con un 52%. Por otro lado, lo encontrado también discute con los resultados hallados por Alvarado V. y Viamonte B. (2) quien en su estudio propone como objetivo determinar si existe relación significativa entre síndrome de burnout y la satisfacción laboral, donde se trabajó con 94 enfermeras de la unidad de cuidados intensivos , obteniendo como resultados un nivel medio en síndrome de burnout con 83% y en satisfacción laboral una regular con 62%, concluyendo que existe una relación significativa entre ambas variables.

6.3 Responsabilidad ética de acuerdo a los reglamentos vigentes

La investigación cumple con los principios bioéticos necesarios , respetando los derechos de los participantes en esta investigación y su confidencialidad.

Para garantizar el anonimato de los datos seleccionados, se enlistó los instrumentos con un folio ascendente, cumpliendo así con:

Confidencialidad: Durante la investigación se mantuvo total discreción, asegurando la integridad de los participantes.

Autonomía: Se respetó la decisión propia del participante al momento de responder los instrumentos, lo que nos permitió el análisis del estudio.

Beneficencia: La información obtenida permitió realizar un informe que se focaliza a mejorar la calidad del trabajo y mejorar la salud mental de los trabajadores de salud.

No maleficencia: Permitirá disminuir a corto y largo plazo el nivel de síndrome de burnout y mejorar aún más la satisfacción laboral, así como también el buen ambiente laboral en un área crítica.

VII. CONCLUSIONES

Al término de la investigación, se puede arribar a las siguientes conclusiones:

- a) Se logró establecer la relación entre Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de cuidados intensivos del Hospital Alberto Sabogal Sologuren del presente año 2023, la misma que es significativa con un nivel de significación menor al 0,05 y un coeficiente de correlación de Rho Spearman de -0,342.
- b) La relación entre agotamiento emocional como dimensión de síndrome de burnout y satisfacción laboral es significativa con un nivel de significación menor al 0,05 y un coeficiente de correlación de Rho Spearman de 0,330 en el personal de enfermería del servicio de cuidados intensivos del Hospital Alberto Sabogal Sologuren del presente año 2023.
- c) Con un nivel de significación menor al 0,05 y un coeficiente de correlación de Rho Spearman de 0.450 se consiguió demostrar que existe una relación significativa entre la dimensión “despersonalización” de la variable “Síndrome de Burnout” y satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de cuidados intensivos del Hospital Alberto Sabogal Sologuren del presente año 2023.
- d) Respecto a la tercera dimensión de la variable Síndrome de Burnout “realización personal”, esta se relaciona con la satisfacción laboral con un nivel de significación menor al 0,05 y un coeficiente de correlación de Rho Spearman de 0,097; en el personal de enfermería del servicio de cuidados intensivos del Hospital Alberto Sabogal Sologuren del presente año 2023.

VIII. RECOMENDACIONES

- a) Al Ministerio de Salud; crear políticas de salud mental, donde todo el personal de salud deba acudir mínimo trimestralmente a una evaluación por los profesionales del área de salud mental y así poder diagnosticar diferentes psicopatologías y/o indicadores de las mismas a fin de que se pueda tomar medidas para el bienestar del profesional del sector salud.
- b) Considerar este estudio como base para profundizar 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.
- c) 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.
- d) Se sugiere que la dirección de la institución diseñe estrategias de Prevención y Promoción del Síndrome de Burnout para fortalecer o restablecer el bienestar físico y mental de los profesionales de salud mediante talleres de relajación, terapias recreativas y satisfacción laboral.
- e) Se sugiere controlar la prevalencia de Burnout mediante la aplicación de estrategias tendientes disminuir las horas laborales, elevar las oportunidades de descanso laboral. Propiciar acciones de intervención recreativas y de esparcimiento, mediante el deporte y otros aspectos de recreación.
- f) Se sugiere introducir el tema del estrés laboral y Burnout en los

programas de formación capacitación para el personal que labora en esta institución.

- g) Al personal de enfermería recordarle que es importante establecer nuestras prioridades en la vida. Crear equilibrio a fin de satisfacer nuestras necesidades y a la vez proponernos objetivos realizables, medibles y que estén a nuestro alcance

IX. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Yslado R, al. e. Síndrome de burnout y la satisfacción laboral en profesionales de la salud. *HorizMed*. 2019; 19(4): p. 41-49.
2. Alvarado V, Viamonte B. Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en profesionales de la salud de la Unidad de Cuidados Intensivos (UCI) en Lima metropolitana. Tesis para optar el grado de Licenciada en Psicología. Lima: Universidad Peruana Unión; 2020.
3. Organización internacional del Trabajo O. Seguridad y salud en el centro del futuro. [Online].; 2019 [cited 2020 Mayo 23. Available from: <http://bit.ly/3eT5Jlx>.
4. Loya K, Ramírez J, Bacardì M, Jiménez A. El síndrome de agotamiento en el sector salud de Latinoamérica: revisión sistemática. *Journal*. 2018; 3(1): p. 40-48.
5. Rendón M, al. e. Síndrome de burnout en el personal de enfermería de unidades de cuidado crítico y de hospitalización. *Enfermería Global*. 2020; 19(59): p. 479-92.
6. Gomes J, Martinez J, Salgado A, Fonseca V, Vásquez V. Relación entre el burnout y la satisfacción laboral en profesionales de la salud. *Salud Ciencia*. 2019; 23(1): p. 325–331.
7. Zelada D. Síndrome de burnout y satisfacción laboral en enfermeras de áreas críticas Hospital Regional Docente de Cajamarca 2018. Tesis para optar el grado de Maestría. Lima, Perú: Universidad San Martín de Porres; 2021.
8. Vega C. Síndrome de Burnout y Desempeño laboral de los profesionales de enfermería en el servicio de hospitalización - covid 19. Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren, Callao 2020. Tesis Licenciatura. Ica, Perú: Universidad Autónoma de Ica ; 2020.
9. Abu S, Darawad M. Correlates to work-related stress of newly-graduated

- nurses in critical care units. *International Journal of caring sciences*. 2020; 13(1): p. 107-16.
10. Centeno D, Del valle R, Margain K. Asociación del síndrome de burnout y la satisfacción laboral en los trabajadores de la UMF 16 de Querétaro. Tesis Especialidad. Querétaro, México: Universidad Autónoma de Queretaro; 2022.
 11. Álvarez L, Mori P, Sánchez C. Síndrome de burnout y satisfacción laboral en enfermeras españolas en tiempo de crisis económica. *Metas enferm*. 2019; 22(4): p. 50-58.
 12. Vásquez V, Gómez J, Martínez J, Salgado A. Relación entre el burnout y la satisfacción laboral en profesionales de la salud. *Salud(i)Ciencia*. 2018; 23(4): p. 325- 31.
 13. Rivas E, Barraza M. Síndrome de Burnout en el personal de enfermería y su relación con cuatro variables. *Enfermería Universitaria*. 2018; 15(2): p. 136-46.
 14. Tello L, Pereyra J. Síndrome de Burnout y Satisfacción laboral durante la pandemia en el personal de enfermería, Hospital Iquitos 2021. Tesis Licenciatura. Iquitos, Perú: Universidad científica del Perú; 2021.
 15. Caycho Y. Síndrome de burnout y desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de cuidados críticos fil Hospital Militar Central del ejército del Perú. Tesis Licenciatura. Callao, Perú: Universidad Nacional del Callao; 2021.
 16. Zelada D. Síndrome de Burnout y Satisfacción laboral en enfermeras de áreas críticas Hospital Regional Docente de Cajamarca 2018. Tesis Maestría. Lima, Perú: Universidad San Martín de Porres; 2021.
 17. Coral G. Síndrome de burnout en tiempos de pandemia COVID 19 y su relación con la satisfacción laboral en enfermeras del servicio de emergencia. Hospital público del Callao marzo-agosto 2021. Tesis Licenciatura. Lima, Perú: Universidad Interamericana; 2021.
 18. Maslach C, Jackson SE. The measurement of experienced burnout. *J Organ Behav*. 1981; 2(2): p. 99-113.

19. Ovejero A. Psicología del trabajo en un mundo globalizado Madrid, España: Editorial Biblioteca Nueva; 2006.
20. Manso J. El legado de Frederick Irving Herzberg. Revista Universidad EAFIT. 2012; 38(128): p. 78-86.
21. Maslach C, Schaufeli W, Leiter M. Job burnout. Annu Rev Psychol. 2001; 52(397422).
22. Gil-Monte P, Peiró J. Perspectivas teóricas y modelos interpretativos para el estudio del síndrome de quemarse por el trabajo. 1999; 15(2): p. 261-68.
23. Castillo F, Lipa R. Satisfacción laboral y síndrome de burnout en los profesionales de enfermería de áreas críticas, de la Clínica Internacional Sede San Borja. Tesis de Licenciatura. Lima, Perú : Universidad Privada Norbert Wiener; 2016.
24. Maslach C, Jackson SE. Maslach Burnout Inventory Manual. 2nd ed. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press; 1986.
25. Cruz D, Puentes A. 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. Psicogente. 2017; 20(38): p. 268-81.
26. Martínez A. El síndrome de burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. VivatAcademia. 2010; 1(112): p. 42-80.
27. Ríos I, Godoy C. Relación entre satisfacción laboral y salud general percibida en profesionales de enfermería de urgencias. Enfermería Clínica. 2008; 18(3): p. 134-41.
28. Molina Linde J, Avalos Martínez F, Valderrama Orbegozo L, Uribe Rodríguez A. Factores relacionados con la satisfacción laboral de enfermería en un hospital medicoquirurgico. Investigación y educación en enfermería. 2009; 27(2): p. 218-25.
29. Trujillo M, García M. Satisfacción laboral en los entornos de trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. Scientia Et Technica. 2017; 22(2):

- p. 161- 1668.
30. Gibson J. Organizaciones, conducta, estructura y proceso. México: Edit. Interamericana; 1996.
 31. Hackman , Oldham. Organizational Behavior and Human Performance. Motivationthrough the Design of Work: Test of a Theory. 1976; 16.
 32. Burack E. Recursos Humanos Madrid España: Ediciones Días de Santo, S. A. ; 1990.
 33. García A, González R, Varga R, González S, García M, Bailo P. Job Satisfaction of Professionals as a Key Element in Quality of Care. Portal Regional da BVS. 2020 Febrero; 26(1): p. 7-16.
 34. Urcola L. En la motivación comienza con uno mismo Madrid, España: Pozuelo de alacon; 2008.
 35. Medina M. Evaluación de la calidad asistencial del servicio de ayuda a domicilio. Murcia: Universidad de Murcia; 2000.
 36. Nieto C, Nieto L, Jiménez M. Los efectos del trabajo en el personal sanitario. 1st ed. Madrid, España: Dykinson E-Book; 2015.
 37. Organización Mundial de la Salud (. Ambientes de trabajo saludables: un modelo para la acción. Ginebra: Organización Mundial de la Salud; 2010.
 38. Medina V. Diseño de un plan de incentivos no monetarios para la motivación laboral en una institución pública municipal. Ambato, Ecuador: Pontificia Universidad Católica del Ecuador; 2016.
 39. Nelson B, Spitzer D. Reseña del libro "1001 Formas de Recompensar el Trabajo Bien Hecho: Cómo Gratificar y Fidelizar Empleados. 1st ed. Barcelona: Gestió 2000; 2007.
 40. Chiavenato I. Comportamiento organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones. Segunda edición ed. México: Editorial Mc Graw Hill; 2009.
 41. Angulo J. Calidad de vida y satisfacción laboral del personal de enfermería de un Hospital Publico Nivel II-2. tesis Maestria. Lima, Perú: Universidad Cesar Vallejo, Enfermería; 2018.

42. Caballero K. El concepto de “satisfacción en el trabajo” y su proyección en la enseñanza profesorado. *Revista de Currículum y Formación de Profesorado*. 2002; 6(1-2): p. 1-10.
43. Pérez S, Tatype J. Síndrome de burnout y satisfacción laboral en enfermeras del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión Huancayo 2017. Tesis de grado. Huancayo, Perú: Universidad Peruana los Andes, Facultad de ciencias de la salud; 2018.
44. Wright T, Bonett D. Job satisfaction and psychological well-being as nonadditive predictors of workplace turnover. *Journal of Management*. 2007; 33: p. 141-160.
45. Hernández R, Fernández C, Baptista P. *Metodología de la investigación*. 6th ed. México: McGraw Hill Education; 2014.
46. Guevara G, Verdesoto A, Castro N. Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). *Recimundo*. 2020 Julio; 1(3): p. 163-173.
47. Mejía T. Investigación Correlacional: Definición, Tipos y Ejemplos. [Online].; 2017. Available from: <https://www.lifeder.com/investigacioncorrelacional/>.
48. Cvetkovic A, Maguiña J, Soto A, Lama J, Correa L. Estudios transversales. *Revista de la Facultad de Medicina Humana / Scielo*. 2021 Enero - Marzo; 21(1).
49. Chetoui H. Diseño e implementación de base de datos relacional para gestión de resultados de experimentación. *IDUS*. 2021.
50. Arias F. *El Proyecto de Investigación. Introducción a la metodología científica*. 6th ed. Caracas: Editorial Episteme; 2012.
51. Palella S, Martins F. *Metodología de la Investigación Cuantitativa*. 2nd ed. Caracas: FEDUPEL; 2008.

ANEXOS

- **Matriz de consistencia**
- **Instrumentos validados**
- **Matriz de datos**
- **Resultados**

Anexo 01
Matriz de consistencia
“SINDROME DE BURNOUT Y SATISFACCION LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERIA DEL SERVICIO DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL ALBERTO SABOGAL SOLOGUREN. LIMA, 2023”

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	ITEMS	METODOLOGÍA
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL			
¿Cuál es la relación que existe entre el Síndrome de burnout y la satisfacción laboral en los profesionales de enfermería del servicio cuidados intensivos del Hospital Alberto Sabogal Sologuren, Lima 2023?	Determinar la relación entre el Síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en los profesionales de enfermería del servicio de cuidados intensivos del Hospital Alberto Sabogal Sologuren , Lima 2023?	Existe relación entre el Síndrome de burnout y la Satisfacción laboral en los profesionales de enfermería del servicio de cuidados intensivos del Hospital Alberto Sabogal Sologuren , Lima 2023.	VARIABLE 1 Síndrome de Burnout Dimensiones: - Agotamiento emocional - Despersonalización - Falta de realización personal.	Ítems: 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20 del Inventario del Síndrome de Burnout de Maslach. Ítems: 5, 10, 11, 15, 22, del Inventario de Síndrome de Maslach Ítems: 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21 del Inventario de Síndrome de Maslach	TIPO DE INVESTIGACIÓN Descriptivo Transversal relacional. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN Se aplicará un diseño no experimental, pues no se manipularán las Variables en estudio. POBLACIÓN La población de estudio estará conformada por el personal de
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICOS	VARIABLE 2 Satisfacción	El trabajo que realizo se adapta a mi perfil	

<p>1. ¿Cuál es la relación que existe entre el Síndrome de burnout en la dimensión desgaste emocional y la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería del servicio de cuidados intensivos del Hospital Alberto Sabogal Sologuren, Lima 2023?</p> <p>2. ¿Cuál es la relación que existe entre el Síndrome de burnout en la dimensión de despersonalización y la satisfacción laboral en los profesionales de enfermería del servicio de cuidados intensivos del Hospital Alberto Sabogal Sologuren, Lima 2023?</p> <p>3. ¿Cuál es la relación que existe entre el</p>	<p>1. Identificar la relación que existe entre el Síndrome de burnout en la dimensión desgaste emocional y la satisfacción laboral en los profesionales de enfermería del servicio de cuidados intensivos del Hospital Alberto Sabogal Sologuren, Lima 2023.</p> <p>2. Identificar la relación que existe entre el Síndrome de burnout en la dimensión despersonalización y la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería del servicio de cuidados intensivos del Hospital Alberto Sabogal Sologuren, Lima 2023</p> <p>3. Identificar la relación que existe entre el Síndrome de burnout en la dimensión falta de realización personal y la satisfacción laboral en los profesionales de enfermería del servicio de cuidados intensivos del Hospital Alberto Sabogal</p>	<p>1. Existe relación entre el Síndrome de burnout en la dimensión desgaste emocional y la Satisfacción laboral en los profesionales de enfermería del servicio de cuidados intensivos del Hospital Alberto Sabogal Sologuren, Lima 2023.</p> <p>2. Existe relación entre el Síndrome de burnout en la dimensión despersonalización y la Satisfacción laboral en los profesionales de enfermería del servicio de cuidados intensivos del Hospital Alberto Sabogal Sologuren, Lima 2023</p> <p>3. Existe relación entre el Síndrome de burnout en la</p>	<p>laboral</p> <p>Dimensiones: - Significación de la tarea.</p> <p>- Condiciones del</p>	<p>laboral (1). Siento que la tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra (2). Me siento mal con lo que hago (3). Mi trabajo permite desarrollarme personalmente (4). Me siento realmente útil con la labor que realizo (5). El horario de trabajo me resulta incómodo (6) Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo (7). Mi trabajo me aburre (8). Mi trabajo me hace sentir realizado personalmente (9). Me gusta el trabajo que realizo (10). No me siento a gusto con mis compañeros de trabajo (11). Me siento bien conmigo haciendo mi trabajo (12).</p> <p>La distribución física</p>	<p>enfermería del servicio de unidad de cuidados intensivos del hospital Alberto sabogal Sologuren</p>
---	--	---	---	--	--

<p>Síndrome de burnout en la dimensión falta de realización personal y la satisfacción laboral en los profesionales de enfermería del servicio de cuidados intensivos del Hospital Alberto Sabogal Sologuren , Lima 2023?</p>	<p>Sologuren, Lima 2023.</p>	<p>dimensión falta de realización personal y la Satisfacción laboral en los profesionales de enfermería del servicio de cuidados intensivos del Hospital Alberto Sabogal Sologuren, Lima 2023</p>	<p>trabajo.</p> <p>- Reconocimiento personal y/o</p>	<p>del ambiente de trabajo facilita mis labores (13). El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones (14). Me agrada trabajar con mis compañeros (15). El ambiente donde trabajo es confortable (16). La solidaridad es una característica del grupo de trabajo (17). Las relaciones con mis superiores son cordiales (18). Trabajo cómodamente en el ambiente físico donde me ubico (19). Siento que me están explotando en mi trabajo (20). Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo (21). Me disgusta mi horario de trabajo (22).</p>
---	------------------------------	---	--	---

			<p>social.</p> <p>- Beneficios económicos.</p>	<p>Mis jefes son comprensivos (23) Siento que recibo mal trato por parte de la empresa (24). Es grata la disposición de mi jefe cuando le pido alguna consulta sobre mi trabajo (25). Disfruto la labor que realizo en mi trabajo (26). No me reconocen el esfuerzo si trabajo más de las horas reglamentarias (27). Mis jefes valoran el esfuerzo que hago en mi trabajo (28). Siento que las tareas que realizo tienen poca importancia en la organización (29). Una buena relación con mi jefe beneficia la calidad de mi trabajo (30). La comodidad que me ofrece mi trabajo es inigualable (31).</p>	
--	--	--	--	---	--

				<p>Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas (32). Siento que el sueldo que recibo es aceptable (33). Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo (34). Siento que el sueldo que recibo es aceptable (35).</p>
--	--	--	--	--

Anexo 02
Instrumentos validados
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 me nos	Una vez al mes o men os	Algun as vec es al mes	Una vez a la sema na	Vari as vec es a la sema na	Diaria mente
AGOTAMIENTO EMOCIONAL		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.							
3	Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.							
4	Trabajar con pacientes todos los días es una tensión para mí.							
5	Me siento "quemado" por el trabajo.							
6	Me siento frustrado por mi trabajo.							
7	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.							
8	Trabajar en contacto directo con los pacientes me produce bastante estrés.							
9	En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades.							
DESPERSONALIZACIÓN								
10	Creo que trato a algunos pacientes/compañeros como si fueran objetos.							
11	Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo.							
12	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.							

13	Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de los pacientes/compañeros.							
14	Siento que los pacientes me culpan de algunos de sus problemas.							
FALTA DE REALIZACIÓN PERSONAL								
15	Comprendo fácilmente como se sienten los pacientes y mis compañeros.							
16	Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis pacientes.							
17	Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros.							
18	Me encuentro con mucha vitalidad.							
19	Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada a mis pacientes.							
20	Me encuentro animado después de trabajar junto con los pacientes/compañeros.							
21	He realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo.							
22	En mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma.							

CUESTIONARIO PARA SOBRE SATISFACCIÓN LABORAL

Instrucciones: A continuación, se presentará una serie de enunciados a los que deberá usted responder eligiendo una sola alternativa como respuesta.

NUNCA (1) POCO (2) REGULAR (3) BASTANTE (4) SIEMPRE (5)

N°	ENUNCIADO	RESPUESTA				
		5	4	3	2	1
SIGNIFICACION DE LA TAREA						
1	El trabajo que realizo se adapta a mi perfil laboral					
2	Siento que la tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra					
3	Me siento mal con lo que hago					
4	Mi trabajo permite desarrollarme personalmente					
5	Me siento realmente útil con la labor que realizo.					
6	El horario de trabajo me resulta incómodo					
7	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo					
8	Mi trabajo me aburre.					
9	Mi trabajo me hace sentir realizado personalmente.					
10	Me gusta el trabajo que realizo.					
11	No me siento a gusto con mis compañeros de trabajo.					
12	Me siento bien conmigo haciendo mi trabajo					
CONDICIONES DE TRABAJO						
13	La distribución física del ambiente de trabajo facilita mis labores					
14	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones					
15	Me agrada trabajar con mis compañeros					
16	El ambiente donde trabajo es confortable					

17	La solidaridad es una característica del grupo de trabajo.					
18	Las relaciones con mis superiores son cordiales.					
19	Trabajo cómodamente en el ambiente físico donde me ubico					
20	Siento que me están explotando en mi trabajo					
21	Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo.					
22	Me disgusta mi horario de trabajo.					
RECONOCIMIENTO /SOCIAL						
23	Mis jefes son comprensivos					
24	Siento que recibo mal trato por parte de la empresa					
25	Es grata la disposición de mi jefe cuando le pido alguna consulta sobre mi trabajo					
26	Disfruto la labor que realizo en mi trabajo.					
27	No me reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.					
28	Mis jefes valoran el esfuerzo que hago en mi trabajo.					
29	Siento que las tareas que realizo tienen poca importancia en la organización.					
30	Una buena relación con mi jefe beneficia la calidad de mi trabajo.					
31	La comodidad que me ofrece mi trabajo es inigualable					
BENEFICIOS ECONOMICOS						
32	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
33	Siento que el sueldo que recibo es aceptable					
34	Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.					
35	Siento que el sueldo que recibo es aceptable					

**Anexo 03
Otros**

**Matriz de datos
Variable síndrome de Burnout**

N°	Dimensión Agotamiento emocional									Dimensión despersonalización					Dimensión realización personal									Promedios dimensiones y variable			
	DA EP 1	DA EP 2	DA GP 3	DA EP 4	DA EP 5	DA EP 6	DA EP 7	DA EP 8	DA EP 9	DD P1 0	DD P1 1	DD P1 2	DD P1 3	DD P1 4	DFR PP1 5	DFR PP1 6	DFR PP1 7	DFR PP1 8	DFR PP1 9	DFR PP2 0	DFR PP2 1	DFR PP2 2	Agot_em o	Des_per	Real_per s	Bur nou t	
1	4	2	0	6	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	5	6	1	0	0	0	1	1	1	1	
2	5	1	1	6	0	0	6	3	6	0	0	5	1	2	0	0	6	1	6	1	3	0	1	1	3	1	
3	5	0	5	0	0	0	0	4	0	0	6	0	3	0	0	3	6	0	3	0	6	3	1	1	1	1	
4	1	0	1	1	1	0	1	2	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
5	3	0	3	3	3	4	4	4	6	3	1	3	0	4	0	2	4	5	6	0	4	4	1	1	3	2	
6	2	0	0	6	0	0	3	0	6	1	1	3	0	1	0	0	6	0	6	0	6	0	1	1	3	1	
7	5	0	3	6	0	5	6	5	5	2	5	5	0	6	0	3	6	5	0	0	0	0	2	1	2	2	
8	2	2	2	6	3	2	5	4	6	3	1	4	0	4	2	3	5	4	5	4	4	0	1	1	3	2	
9	2	0	1	6	0	5	6	5	5	4	1	6	1	1	0	1	6	3	5	0	5	1	1	1	3	2	
10	5	5	4	6	0	5	5	4	4	3	3	3	1	4	0	0	3	4	5	4	2	3	2	1	2	2	
11	6	3	4	2	0	5	5	6	0	0	1	3	3	0	3	5	5	5	1	3	3	6	2	1	2	2	
12	1	0	1	0	0	0	6	0	1	0	0	6	0	0	0	0	6	6	6	0	0	0	1	1	2	1	
13	4	1	5	5	0	1	5	5	4	3	2	4	3	6	0	0	5	5	5	3	3	3	2	1	3	2	
14	3	0	3	5	0	4	6	1	3	5	1	3	3	3	1	4	5	2	3	3	3	2	1	1	2	2	
15	5	3	6	6	0	4	5	4	5	4	4	3	1	5	0	1	4	3	4	1	4	4	2	1	2	2	
16	1	0	0	6	2	2	6	0	5	5	0	5	0	2	2	2	5	5	6	1	6	1	1	1	3	2	
17	1	0	2	5	0	0	5	0	0	0	5	6	0	5	1	0	5	0	5	1	5	2	1	1	2	1	
18	3	1	4	6	0	4	6	4	6	6	6	6	3	6	1	2	2	3	3	2	2	5	2	2	2	2	
19	3	0	0	6	0	1	6	1	6	1	1	3	1	0	0	0	6	1	1	1	6	1	1	1	3	1	

20	4	1	4	4	0	4	3	4	4	1	0	2	3	2	0	1	3	2	3	3	4	2	2	1	2	1
21	3	1	1	5	1	3	2	3	4	1	0	5	3	4	1	1	4	5	4	1	3	1	1	1	2	1
22	2	0	3	5	0	1	5	1	6	1	0	2	0	5	1	2	6	1	4	3	4	3	1	1	2	1
23	2	0	0	6	0	3	6	3	6	6	1	6	2	6	0	2	6	6	6	2	6	0	1	1	3	2
24	1	0	1	6	0	1	6	1	6	1	0	6	0	1	0	1	6	6	6	0	1	0	1	1	3	1
25	5	6	6	5	1	6	6	6	5	6	4	4	5	6	0	5	6	6	5	4	5	3	3	2	3	3
26	5	1	1	6	0	1	2	5	5	1	1	2	2	6	6	6	1	3	5	5	5	3	2	1	2	2
27	2	0	2	6	0	2	6	1	6	4	1	6	1	1	0	0	6	6	6	1	5	0	1	1	3	2
28	1	0	1	6	0	1	1	1	3	3	2	5	0	6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
29	0	0	1	5	0	1	0	1	5	0	0	6	0	1	0	0	5	1	1	1	6	0	1	1	2	1
30	1	0	1	2	0	1	1	0	1	0	1	5	5	1	0	1	6	5	6	6	6	5	1	1	2	1
31	1	0	0	2	0	1	1	1	0	0	0	3	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	1	1	1	1
32	0	0	0	5	0	0	3	3	6	0	0	6	0	0	0	0	6	5	5	5	5	5	1	1	3	1
33	1	0	0	6	0	0	6	0	6	0	0	6	0	0	0	0	6	6	6	0	0	0	1	1	3	1
34	3	2	2	5	5	4	5	4	5	2	4	5	3	3	2	2	5	5	6	3	5	0	2	1	3	2
35	0	0	1	6	0	0	6	1	6	0	0	6	0	2	0	1	6	6	6	5	6	0	1	1	3	1
36	6	1	1	3	1	1	3	1	6	6	6	6	1	6	0	1	5	5	6	1	6	1	1	2	3	2
37	1	0	1	6	0	1	6	1	6	1	1	6	0	5	0	5	6	6	6	5	6	1	1	1	3	2
38	1	1	1	0	0	0	3	0	4	3	0	5	1	1	0	0	5	3	2	2	4	1	1	1	2	1
39	5	2	4	6	0	2	6	4	0	1	1	6	1	4	0	3	6	6	3	5	4	0	2	1	3	2
40	1	1	0	6	0	1	6	1	3	1	6	6	0	1	0	1	6	6	6	5	5	0	1	1	3	2
41	3	0	3	6	0	0	6	3	6	3	3	5	0	6	0	0	6	6	6	0	6	1	1	1	3	2
42	2	1	2	4	0	3	3	1	4	1	2	4	1	2	1	2	1	3	4	5	1	1	1	1	2	1
43	4	0	3	2	0	2	2	2	4	2	5	5	1	5	2	2	5	5	5	1	3	3	1	1	2	2
44	1	0	1	6	0	0	6	1	1	1	1	6	1	1	0	1	6	5	1	1	1	1	1	1	2	1

Variable satisfacción laboral

N°	Dimensión significación de la tarea									Dimensión condiciones de trabajo									Dimensión reconocimiento social									Dimensión beneficios económicos					promedios dimensiones y variable								
	DS TP 1	D S 2	D S 3	D S 4	D S 5	D S 6	D S 7	D S 8	D S 9	D S 0	D S 1	D S 2	D S 3	D S 4	D S 5	D S 6	D S 7	D S 8	D S 9	D S 0	D S 1	D S 2	D S 3	D S 4	D S 5	D S 6	D S 7	D S 8	D S 9	D S 0	D S 1	D S 2	D S 3	D S 4	D S 5	Sig_	Con_	Re_	Be_	Sa_	
1	5	5	1	4	5	2	4	1	4	4	1	4	4	4	5	5	4	4	4	1	2	2	3	2	4	4	4	3	1	5	4	4	4	2	4	5	4	5	3	5	
2	4	5	1	4	4	2	4	1	4	4	1	4	3	4	4	4	4	4	1	1	1	4	1	4	4	4	3	2	1	4	4	4	4	2	4	5	3	5	3	4	
3	4	5	1	4	4	2	4	1	4	4	1	4	3	4	4	4	4	4	1	1	1	4	1	4	4	4	4	2	1	4	4	4	4	2	4	5	3	5	3	4	
4	4	5	1	4	4	2	4	1	4	4	1	4	3	4	4	4	4	4	1	1	1	4	1	4	4	4	4	2	1	4	4	4	4	2	4	5	3	5	3	4	
5	4	5	1	4	4	2	4	1	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	1	1	1	4	1	4	4	4	4	3	1	4	4	4	4	2	4	5	3	5	3	4	
6	4	5	2	4	4	2	4	1	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	1	1	1	3	1	4	4	4	4	3	1	4	4	4	4	3	4	5	3	5	3	4
7	5	5	2	4	4	3	4	1	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	2	2	3	2	4	5	3	3	1	5	4	4	4	3	4	5	3	5	3	5		
8	5	5	2	4	4	3	4	1	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	2	2	3	2	4	5	3	4	1	5	4	4	4	3	4	5	3	5	3	5		
9	5	4	2	4	4	3	4	1	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	2	2	3	2	4	5	3	4	1	5	4	4	4	3	4	5	3	5	3	5		
10	5	4	2	5	5	2	5	1	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	2	2	2	4	2	5	5	3	4	1	5	5	5	5	3	5	5	4	5	4	5	
11	4	4	1	5	5	2	5	1	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	3	1	1	1	4	1	5	4	4	4	1	4	5	5	5	3	5	5	3	5	4	5	
12	4	4	1	5	5	2	5	1	4	5	1	5	4	5	5	5	4	4	3	1	1	1	4	1	5	4	4	2	1	4	5	5	5	2	5	5	3	5	4	5	
13	4	4	1	5	5	2	5	1	4	5	1	5	4	5	5	5	4	4	3	1	1	1	4	1	5	4	4	2	1	4	5	5	5	2	5	5	3	5	4	5	
14	5	4	1	5	5	2	5	1	5	5	1	5	4	5	5	5	5	5	3	1	1	1	5	1	5	5	4	2	1	5	5	5	5	2	5	5	4	5	4	5	
15	5	4	1	4	4	2	4	1	5	4	1	4	4	4	4	4	5	5	3	1	1	1	5	1	4	5	5	2	1	5	4	4	4	2	4	5	3	5	3	5	
16	5	4	1	4	4	2	4	1	5	4	1	4	4	4	4	4	5	5	2	2	2	2	5	2	4	5	5	2	1	5	4	4	4	1	4	5	3	5	3	5	
17	4	5	1	4	4	2	4	2	4	4	2	4	3	4	4	4	5	5	2	2	2	2	5	2	4	4	5	3	2	4	4	4	4	1	4	5	3	5	3	5	

18	4	5	1	5	5	1	5	2	4	5	2	5	3	5	5	5	5	5	2	2	2	2	5	2	5	4	5	3	2	4	5	5	5	1	5	5	4	5	4	5	
19	4	5	1	5	5	1	5	2	4	5	2	5	3	5	5	5	4	4	3	2	2	2	4	2	5	4	5	3	2	4	5	5	5	1	5	5	4	5	4	5	
20	4	5	1	5	5	1	5	2	4	5	2	5	3	5	5	5	4	4	3	2	2	2	4	2	5	4	4	3	2	4	5	5	5	1	5	5	4	5	4	5	
21	4	5	1	5	5	1	5	2	4	5	2	5	3	5	5	5	4	4	3	2	2	2	4	2	5	4	4	4	2	4	5	5	5	2	5	5	4	5	4	5	
22	5	5	1	5	5	1	5	1	5	5	1	5	3	5	5	5	3	3	3	2	2	2	3	2	5	5	4	4	2	5	5	5	5	2	5	5	3	5	4	5	
23	5	5	1	5	5	1	5	1	5	5	1	5	4	5	5	5	3	3	4	1	1	1	3	1	5	5	3	4	2	5	5	5	5	2	5	5	3	5	4	5	
24	5	5	1	4	4	1	4	1	5	4	1	4	4	4	4	4	3	3	4	1	1	1	3	1	4	5	3	4	2	5	4	4	4	2	4	5	3	5	3	4	
25	5	5	1	4	4	1	4	1	5	4	1	4	4	4	4	4	3	3	4	1	1	1	3	1	4	5	3	2	2	5	4	4	4	1	4	5	3	5	3	4	
26	5	5	1	4	4	1	4	1	5	4	1	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	2	4	5	3	2	1	5	4	4	4	1	4	5	3	5	3	4		
27	4	5	2	3	3	2	3	1	4	3	1	3	4	3	3	3	4	4	4	2	2	2	4	2	3	4	4	2	1	4	3	3	3	1	3	4	3	5	2	3	
28	4	5	2	3	3	2	3	1	4	3	1	3	4	3	3	3	4	4	4	2	2	2	4	2	3	4	4	2	1	4	3	3	3	1	3	4	3	5	2	3	
29	4	5	1	3	3	2	3	1	4	3	1	3	3	3	3	3	4	4	4	2	2	2	4	2	3	4	4	4	1	4	3	3	3	2	3	4	3	5	3	4	
30	4	4	1	3	3	1	3	1	4	3	1	3	3	3	3	3	5	5	3	2	2	2	5	2	3	4	4	4	1	4	3	3	3	2	3	3	3	5	3	4	
31	4	4	1	3	3	1	3	1	4	3	1	3	3	3	3	3	5	5	3	2	2	2	5	2	3	4	5	4	1	4	3	3	3	2	3	3	3	5	3	4	
32	5	4	1	3	3	1	3	1	5	3	1	3	3	3	3	3	5	5	3	1	1	1	5	1	3	5	5	3	1	5	3	3	3	1	3	4	3	5	2	3	
33	5	4	1	3	3	3	3	1	5	3	1	3	3	3	3	3	4	4	3	1	1	1	4	1	3	5	5	3	1	5	3	3	3	1	3	4	2	5	2	3	
34	5	5	1	3	3	3	3	1	5	3	1	3	4	3	3	3	4	4	2	1	1	1	4	1	3	5	4	3	1	5	3	3	3	1	3	4	2	5	2	3	
35	5	5	1	3	3	3	3	2	5	3	2	3	4	3	3	3	2	2	2	1	1	1	2	1	3	5	4	3	2	5	3	3	3	3	3	3	5	2	5	3	3
36	5	5	1	3	3	3	3	2	5	3	2	3	4	3	3	3	2	2	4	1	1	1	2	1	3	5	2	3	2	5	3	3	3	3	3	3	5	2	5	3	3
37	5	3	1	4	4	1	4	2	5	4	2	4	4	4	4	4	2	2	4	1	1	1	2	1	4	5	2	3	2	5	4	4	4	3	4	5	3	5	3	4	
38	5	3	1	4	4	1	4	3	5	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	1	1	1	3	1	4	5	2	3	2	5	4	4	4	2	4	5	3	5	3	4	
39	4	4	1	4	4	1	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	1	1	1	3	1	4	4	3	3	1	4	4	4	4	2	4	5	3	5	3	4	
40	4	4	1	4	4	2	4	1	4	4	1	4	3	4	4	4	3	3	4	1	1	1	3	1	4	4	3	3	1	4	4	4	4	2	4	5	3	5	3	4	
41	4	4	1	5	5	1	5	1	4	5	1	5	4	5	5	5	4	4	4	1	1	1	4	1	5	4	3	3	1	4	5	5	5	3	5	5	3	5	4	5	
42	4	4	1	5	5	1	5	1	4	5	1	5	4	5	5	5	3	3	4	1	1	1	3	1	5	4	4	3	1	4	5	5	5	1	5	5	3	5	4	5	
43	5	4	1	5	5	2	5	1	5	5	1	5	4	5	5	5	3	3	4	1	1	1	3	1	5	5	3	3	1	5	5	5	5	1	5	5	3	5	4	5	
44	5	5	1	5	5	2	5	1	5	5	1	5	4	5	5	5	4	4	4	1	1	1	4	1	5	5	3	3	1	5	5	5	5	1	5	5	3	5	4	5	

Tablas de resultados
Cuestionario del síndrome de Burnout

Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	6,8	6,8	6,8
	Pocas veces al año	13	29,5	29,5	36,4
	Una vez al mes	7	15,9	15,9	52,3
	Unas pocas veces al mes	7	15,9	15,9	68,2
	Una vez a la semana	4	9,1	9,1	77,3
	Pocas veces a la semana	8	18,2	18,2	95,5
	Todos los días	2	4,5	4,5	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Al final de la jornada me siento agotado.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	26	59,1	59,1	59,1
	Pocas veces al año	10	22,7	22,7	81,8
	Una vez al mes	4	9,1	9,1	90,9
	Unas pocas veces al mes	2	4,5	4,5	95,5
	Pocas veces a la semana	1	2,3	2,3	97,7
	Todos los días	1	2,3	2,3	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	9	20,5	20,5	20,5
	Pocas veces al año	15	34,1	34,1	54,5
	Una vez al mes	5	11,4	11,4	65,9
	Unas pocas veces al mes	6	13,6	13,6	79,5
	Una vez a la semana	5	11,4	11,4	90,9
	Pocas veces a la semana	2	4,5	4,5	95,5
	Todos los días	2	4,5	4,5	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Trabajar con pacientes todos los días es una tensión para mí.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	6,8	6,8	6,8
	Pocas veces al año	1	2,3	2,3	9,1
	Una vez al mes	4	9,1	9,1	18,2
	Unas pocas veces al mes	2	4,5	4,5	22,7
	Una vez ala semana	2	4,5	4,5	27,3
	Pocas veces a la semana	9	20,5	20,5	47,7
	Todos los días	23	52,3	52,3	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Me siento —quemado por el trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	36	81,8	81,8	81,8
	Pocas veces al año	4	9,1	9,1	90,9
	Una vez al mes	1	2,3	2,3	93,2
	Unas pocas veces al mes	2	4,5	4,5	97,7
	Pocas veces a la semana	1	2,3	2,3	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Me siento frustrado por mi trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	13	29,5	29,5	29,5
	Pocas veces al año	12	27,3	27,3	56,8
	Una vez al mes	5	11,4	11,4	68,2
	Unas pocas veces al mes	3	6,8	6,8	75,0
	Una vez ala semana	6	13,6	13,6	88,6
	Pocas veces a la semana	4	9,1	9,1	97,7
	Todos los días	1	2,3	2,3	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	6,8	6,8	6,8
	Pocas veces al año	4	9,1	9,1	15,9
	Una vez al mes	3	6,8	6,8	22,7
	Unas pocas veces al mes	6	13,6	13,6	36,4
	Una vez ala semana	1	2,3	2,3	38,6
	Pocas veces a la semana	8	18,2	18,2	56,8
	Todos los días	19	43,2	43,2	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Trabajar en contacto directo con los pacientes me produce bastante estrés.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	8	18,2	18,2	18,2
	Pocas veces al año	14	31,8	31,8	50,0
	Una vez al mes	2	4,5	4,5	54,5
	Unas pocas veces al mes	5	11,4	11,4	65,9
	Una vez ala semana	9	20,5	20,5	86,4
	Pocas veces a la semana	4	9,1	9,1	95,5
	Todos los días	2	4,5	4,5	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	6	13,6	13,6	13,6
	Pocas veces al año	4	9,1	9,1	22,7
	Unas pocas veces al mes	3	6,8	6,8	29,5
	Una vez ala semana	7	15,9	15,9	45,5
	Pocas veces a la semana	8	18,2	18,2	63,6
	Todos los días	16	36,4	36,4	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Creo que trato a algunos pacientes/compañeros como si fueran objetos.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	12	27,3	27,3	27,3
	Pocas veces al año	13	29,5	29,5	56,8
	Una vez al mes	3	6,8	6,8	63,6
	Unas pocas veces al mes	7	15,9	15,9	79,5
	Una vez ala semana	3	6,8	6,8	86,4
	Pocas veces a la semana	2	4,5	4,5	90,9
	Todos los días	4	9,1	9,1	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	14	31,8	31,8	31,8
	Pocas veces al año	15	34,1	34,1	65,9
	Una vez al mes	3	6,8	6,8	72,7
	Unas pocas veces al mes	2	4,5	4,5	77,3
	Una vez ala semana	3	6,8	6,8	84,1
	Pocas veces a la semana	3	6,8	6,8	90,9
	Todos los días	4	9,1	9,1	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	4,5	4,5	4,5
	Pocas veces al año	1	2,3	2,3	6,8
	Una vez al mes	3	6,8	6,8	13,6
	Unas pocas veces al mes	8	18,2	18,2	31,8
	Una vez ala semana	4	9,1	9,1	40,9
	Pocas veces a la semana	10	22,7	22,7	63,6
	Todos los días	16	36,4	36,4	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de los pacientes/compañeros.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	19	43,2	43,2	43,2
	Pocas veces al año	13	29,5	29,5	72,7
	Una vez al mes	2	4,5	4,5	77,3
	Unas pocas veces al mes	8	18,2	18,2	95,5
	Pocas veces a la semana	2	4,5	4,5	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Siento que los pacientes me culpan de algunos de sus problemas.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	8	18,2	18,2	18,2
	Pocas veces al año	10	22,7	22,7	40,9
	Una vez al mes	5	11,4	11,4	52,3
	Unas pocas veces al mes	2	4,5	4,5	56,8
	Una vez ala semana	5	11,4	11,4	68,2
	Pocas veces a la semana	5	11,4	11,4	79,5
	Todos los días	9	20,5	20,5	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Comprendo fácilmente como se sienten los pacientes y mis compañeros.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	30	68,2	68,2	68,2
	Pocas veces al año	8	18,2	18,2	86,4
	Una vez al mes	4	9,1	9,1	95,5
	Unas pocas veces al mes	1	2,3	2,3	97,7
	Todos los días	1	2,3	2,3	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis pacientes

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	14	31,8	31,8	31,8
	Pocas veces al año	13	29,5	29,5	61,4
	Una vez al mes	8	18,2	18,2	79,5
	Unas pocas veces al mes	4	9,1	9,1	88,6
	Una vez ala semana	1	2,3	2,3	90,9
	Pocas veces a la semana	3	6,8	6,8	97,7
	Todos los días	1	2,3	2,3	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	2,3	2,3	2,3
	Pocas veces al año	4	9,1	9,1	11,4
	Una vez al mes	1	2,3	2,3	13,6
	Unas pocas veces al mes	2	4,5	4,5	18,2
	Una vez ala semana	3	6,8	6,8	25,0
	Pocas veces a la semana	12	27,3	27,3	52,3
	Todos los días	21	47,7	47,7	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Me encuentro con mucha vitalidad.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	9,1	9,1	9,1
	Pocas veces al año	6	13,6	13,6	22,7
	Una vez al mes	2	4,5	4,5	27,3
	Unas pocas veces al mes	6	13,6	13,6	40,9
	Una vez ala semana	2	4,5	4,5	45,5
	Pocas veces a la semana	12	27,3	27,3	72,7
	Todos los días	12	27,3	27,3	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada a mis pacientes.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	4,5	4,5	4,5
	Pocas veces al año	7	15,9	15,9	20,5
	Una vez al mes	1	2,3	2,3	22,7
	Unas pocas veces al mes	5	11,4	11,4	34,1
	Una vez ala semana	4	9,1	9,1	43,2
	Pocas veces a la semana	9	20,5	20,5	63,6
	Todos los días	16	36,4	36,4	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Me encuentro animado después de trabajar junto con los pacientes/compañeros.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	11	25,0	25,0	25,0
	Pocas veces al año	13	29,5	29,5	54,5
	Una vez al mes	3	6,8	6,8	61,4
	Unas pocas veces al mes	6	13,6	13,6	75,0
	Una vez ala semana	3	6,8	6,8	81,8
	Pocas veces a la semana	7	15,9	15,9	97,7
	Todos los días	1	2,3	2,3	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

He realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	9,1	9,1	9,1
	Pocas veces al año	6	13,6	13,6	22,7
	Una vez al mes	2	4,5	4,5	27,3
	Unas pocas veces al mes	6	13,6	13,6	40,9
	Una vez ala semana	7	15,9	15,9	56,8
	Pocas veces a la semana	8	18,2	18,2	75,0
	Todos los días	11	25,0	25,0	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

En mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	16	36,4	36,4	36,4
	Pocas veces al año	12	27,3	27,3	63,6
	Una vez al mes	3	6,8	6,8	70,5
	Unas pocas veces al mes	7	15,9	15,9	86,4
	Una vez ala semana	2	4,5	4,5	90,9
	Pocas veces a la semana	3	6,8	6,8	97,7
	Todos los días	1	2,3	2,3	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Tablas de resultados del cuestionario de satisfacción laboral

El trabajo que realizo se adapta a mi perfil laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bastante	22	50,0	50,0	50,0
	Siempre	22	50,0	50,0	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Siento que la tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	2	4,5	4,5	4,5
	Bastante	17	38,6	38,6	43,2
	Siempre	25	56,8	56,8	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Me siento mal con lo que hago

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	37	84,1	84,1	84,1
	Poco	7	15,9	15,9	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Mi trabajo permite desarrollarme personalmente

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	10	22,7	22,7	22,7
	Bastante	19	43,2	43,2	65,9
	Siempre	15	34,1	34,1	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Me siento realmente útil con la labor que realizo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	10	22,7	22,7	22,7
	Bastante	18	40,9	40,9	63,6
	Siempre	16	36,4	36,4	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

El horario de trabajo me resulta incómodo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	17	38,6	38,6	38,6
	Poco	20	45,5	45,5	84,1
	Regular	7	15,9	15,9	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	10	22,7	22,7	22,7
	Bastante	19	43,2	43,2	65,9
	Siempre	15	34,1	34,1	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Mi trabajo me aburre.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	34	77,3	77,3	77,3
	Poco	8	18,2	18,2	95,5
	Regular	2	4,5	4,5	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Mi trabajo me hace sentir realizado personalmente.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bastante	23	52,3	52,3	52,3
	Siempre	21	47,7	47,7	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Me gusta el trabajo que realizo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	10	22,7	22,7	22,7
	Bastante	19	43,2	43,2	65,9
	Siempre	15	34,1	34,1	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

No me siento a gusto con mis compañeros de trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	27	61,4	61,4	61,4
	Poco	8	18,2	18,2	79,5
	Regular	2	4,5	4,5	84,1
	Bastante	7	15,9	15,9	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Me siento bien conmigo haciendo mi trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	10	22,7	22,7	22,7
	Bastante	19	43,2	43,2	65,9
	Siempre	15	34,1	34,1	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

La distribución física del ambiente de trabajo facilita mis labores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	19	43,2	43,2	43,2
	Bastante	25	56,8	56,8	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	10	22,7	22,7	22,7
	Bastante	19	43,2	43,2	65,9
	Siempre	15	34,1	34,1	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Me agrada trabajar con mis compañeros

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	10	22,7	22,7	22,7
	Bastante	18	40,9	40,9	63,6
	Siempre	16	36,4	36,4	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

El ambiente donde trabajo es confortable

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	10	22,7	22,7	22,7
	Bastante	18	40,9	40,9	63,6
	Siempre	16	36,4	36,4	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

La solidaridad es una característica del grupo de trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Poco	3	6,8	6,8	6,8
	Regular	13	29,5	29,5	36,4
	Bastante	20	45,5	45,5	81,8
	Siempre	8	18,2	18,2	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Las relaciones con mis superiores son cordiales.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Poco	3	6,8	6,8	6,8
	Regular	13	29,5	29,5	36,4
	Bastante	20	45,5	45,5	81,8
	Siempre	8	18,2	18,2	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Trabajo cómodamente en el ambiente físico donde me ubico

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Poco	5	11,4	11,4	11,4
	Regular	13	29,5	29,5	40,9
	Bastante	26	59,1	59,1	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Siento que me están explotando en mi trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	27	61,4	61,4	61,4
	Poco	17	38,6	38,6	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	26	59,1	59,1	59,1
	Poco	18	40,9	40,9	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Me disgusta mi horario de trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	26	59,1	59,1	59,1
	Poco	18	40,9	40,9	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Mis jefes son comprensivos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Poco	3	6,8	6,8	6,8
	Regular	14	31,8	31,8	38,6
	Bastante	19	43,2	43,2	81,8
	Siempre	8	18,2	18,2	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Siento que recibo mal trato por parte de la empresa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	26	59,1	59,1	59,1
	Poco	18	40,9	40,9	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Es grata la disposición de mi jefe cuando le pido alguna consulta sobre mi trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	10	22,7	22,7	22,7
	Bastante	19	43,2	43,2	65,9
	Siempre	15	34,1	34,1	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Disfruto la labor que realizo en mi trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bastante	23	52,3	52,3	52,3
	Siempre	21	47,7	47,7	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

No me reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Poco	3	6,8	6,8	6,8
	Regular	14	31,8	31,8	38,6
	Bastante	19	43,2	43,2	81,8
	Siempre	8	18,2	18,2	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Mis jefes valoran el esfuerzo que hago en mi trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Poco	12	27,3	27,3	27,3
	Regular	21	47,7	47,7	75,0
	Bastante	11	25,0	25,0	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Siento que las tareas que realizo tienen poca importancia en la organización.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	31	70,5	70,5	70,5
	Poco	13	29,5	29,5	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Una buena relación con mi jefe beneficia la calidad de mi trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bastante	22	50,0	50,0	50,0
	Siempre	22	50,0	50,0	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

La comodidad que me ofrece mi trabajo es inigualable

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	10	22,7	22,7	22,7
	Bastante	19	43,2	43,2	65,9
	Siempre	15	34,1	34,1	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	10	22,7	22,7	22,7
	Bastante	19	43,2	43,2	65,9
	Siempre	15	34,1	34,1	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Siento que el sueldo que recibo es aceptable

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	10	22,7	22,7	22,7
	Bastante	19	43,2	43,2	65,9
	Siempre	15	34,1	34,1	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	15	34,1	34,1	34,1
	Poco	19	43,2	43,2	77,3
	Regular	10	22,7	22,7	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Siento que el sueldo que recibo es aceptable

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	10	22,7	22,7	22,7
	Bastante	19	43,2	43,2	65,9
	Siempre	15	34,1	34,1	100,0
	Total	44	100,0	100,0	