

**“SÍNDROME DE BURNOUT Y SATISFACCIÓN
LABORAL DEL PERSONAL PROFESIONAL DE UN
CENTRO DE SALUD, EL AGUSTINO 2023”**

Tesis para optar el Título Profesional de:

Licenciada en Enfermería

Autor:

Blanca Beatriz Soncco Agüero

Asesor:

Dra. Kelly Milagritos Casana Jara

<https://orcid.org/0000-0002-7778-3141>

Lima - Perú

JURADO EVALUADOR

Jurado 1 Presidente(a)	CHAVARRY YSLA, PATRICIA DEL ROCIO	16658907
	Nombre y Apellidos	N° DNI

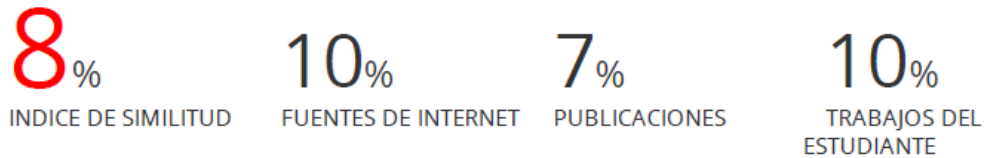
Jurado 2	SATURNO MAURICIO, MIRIAM SUSAN	41836124
	Nombre y Apellidos	N° DNI

Jurado 3	ALEXANDER RIOS RIOS	10664175
	Nombre y Apellidos	N° DNI

INFORME DE SIMILITUD

Síndrome de Burnout y satisfacción laboral del personal profesional de un Centro de Salud, El Agustino 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet	4%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
3	repositorio.utelesup.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	repositorio.unac.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 1%

Excluir bibliografía

Activo

DEDICATORIA

Esta tesis se la dedico a mi Dios Jehová por haber sido mi guía espiritual, haberme acompañado, protegido brindándome salud para lograr mis objetivos y quien supo guiarme por el buen camino, por darme las fuerzas necesarias para enfrentar los obstáculos de vida y nunca perder la fe.

De manera especial se la dedico a mis padres por el apoyo incondicional que siempre me brindaron y por la confianza que depositaron en mi carrera profesional.

A mis maestros de la universidad quienes con sus amplios conocimientos me pudieron formar profesionalmente, por sus consejos y motivación para poder culminarla y a mi asesora por el gran apoyo para poder culminar esta tesis.

AGRADECIMIENTO

En primer lugar a Jehová por darme la fuerza y valentía necesaria para culminar mis estudios universitarios.

A mis padres, por su apoyo absoluto en este largo camino de mi formación profesional, gracias por el apoyo económico que me brindaron, por los consejos y por siempre creer en mí.

Y por último mis sinceros agradecimientos a cada uno de mis docentes quienes fueron responsables de mi formación profesional durante la etapa universitaria, quienes me brindaron sus conocimientos para mi formación, la paciencia y apoyo que siempre recibí.

Tabla de contenido

Jurado evaluador.....	2
Informe de similitud	3
Dedicatoria.....	4
Agradecimiento	5
Tabla de contenido.....	6
Índice de tablas	7
Índice de figuras	8
Resumen	9
Capítulo I: Introducción	10
Capítulo II: Metodología	22
Capítulo III: Resultados.....	28
Capítulo IV: Discusión y Conclusiones	36
Referencias	41
Anexos.....	50

Índice de tablas

Tabla 1. Variable síndrome de burnout	28
Tabla 2. Dimensiones de la variable síndrome de burnout.....	29
Tabla 3. Variable satisfacción laboral	30
Tabla 4. Dimensiones de la variable satisfacción laboral.....	31
Tabla 5. Prueba de normalidad	32
Tabla 6. Prueba de correlación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral	33
Tabla 7. Prueba de correlación entre el agotamiento emocional y la satisfacción laboral .	33
Tabla 8. Prueba de correlación entre la despersonalización y la satisfacción laboral	34
Tabla 9. Prueba de correlación entre la realización personal y la satisfacción laboral	35

Índice de figuras

Figura 1. Variable síndrome de burnout.....	28
Figura 2. Dimensiones de la variable síndrome de burnout	29
Figura 3. Variable satisfacción laboral	30
Figura 4. Dimensiones de la variable satisfacción laboral	31

RESUMEN

La relación entre el síndrome de Burnout y la satisfacción laboral es una de las más interesantes desde la perspectiva de la dirección estratégica de los recursos humanos en el ámbito de la salud: Ambas variables tienen una inocultable incidencia en el desempeño del profesional que atiende al público usuario. **Objetivo:** Determinar la relación entre el síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en el personal que labora en un Centro de Salud localizado en El Agustino en junio de 2023. **Metodología:** diseño no experimental, nivel correlacional y corte transeccional. Muestra formada por 60 profesionales, quienes respondieron cuestionarios, el primero de 22 ítems y el segundo de 27 ítems. **Resultados:** el 86,7% de los encuestados considera que el burnout tiene un nivel medio, mientras que el 76,7% se percibe muy insatisfecho en cuanto a satisfacción laboral. De acuerdo con la prueba de correlación se halló una relación directa, leve y significativa entre las variables en cuestión ($\rho = 0,272$; $p = 0,000$) y respecto a las dimensiones del burnout, se encontró relación significativa para el agotamiento emocional ($\rho = -0,390$; $p = 0,002$), pero no con la despersonalización ($p = 0,36$), excepto con la realización personal ($p = 0,313$). **Conclusiones:** las variables tienen un patrón de desenvolvimiento que permite afirmar que están relacionadas en términos estadísticos.

PALABRAS CLAVES: Agotamiento Psicológico, Atención Primaria de Salud, Satisfacción en el Trabajo.

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

La Organización Mundial de la Salud (OMS) ha reportado que el año anterior se perdieron 12 000 millones de días de trabajo. Incluso, el costo estimado para la economía global bordea el billón de dólares y cerca del 15% de adultos en edad para trabajar han experimentado trastornos, incluyendo el síndrome de Burnout (1). Esto reafirma lo necesarias que son la cultura preventiva y la consejería psicológica para los afectados. Por otro lado, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha reconocido que es sumamente importante que se pase de las buenas intenciones a los hechos, para lo que se requiere una decisión política en las altas esferas gubernamentales (2).

Por su parte, en lo que concierne a la satisfacción laboral del enfermero(a), esta no es halagadora, por más que su trabajo haya recibido incontables felicitaciones durante las primeras olas de la pandemia de COVID-19. Siguiendo a la OMS, aproximadamente el 80% del personal está conformado por mujeres, pero esto no se relaciona con su proporción en los puestos directivos en el sector salud (3). Dicho de otro modo, los varones numéricamente son menos, pero su presencia en la dirección estratégica supera ampliamente a la de las mujeres. A su vez, la OIT ha apoyado que se implementen a la brevedad posible prontas acciones orientadas a la mejora de la satisfacción del personal. Por ejemplo: honorarios más justos y condiciones laborales mucho más idóneas, al igual que mayor seguridad, respeto y salud en el trabajo (4).

En el Perú, el impacto inicial de la pandemia en enfermeros(as) fue muy duro. De acuerdo con el Colegio de Enfermeros (5), se reportó 6 mil 500 casos de contagio y 86 fallecidos. En este entorno desfavorable la ansiedad, la incertidumbre y el miedo a morir predominaron. Los casos de síndrome de Burnout fueron constantes y ni qué decir de la satisfacción laboral. Lamentablemente, las condiciones en que se trabaja siguen sin ser las mejores. En octubre del 2022, el Ministerio de Salud (MINSA) hizo un mea culpa y expuso que entre las prioridades se tiene el nombramiento del 100% del personal CAS, mejora de la escala salarial y factibilidad del ascenso automático (6).

En Lima, las variables que componen el objeto de estudio tienen resultados descriptivos en los últimos tres años que indicarían algunas dificultades. Por ejemplo: para síndrome de Burnout, este tuvo un nivel moderado (51%), seguido del nivel alto con el 49% en el distrito de San Juan de Lurigancho (7). De manera similar, para una clínica se obtuvo que el nivel de la dimensión agotamiento emocional era medio con el 66% (8). Asimismo, para satisfacción laboral, en el Hospital Loayza el nivel regular (95.4%), seguido del nivel alto (4.5%). en Lima Cercado (9). Además, en un centro quirúrgico también de Lima el personal de salud se mostró medianamente satisfecho con un 57.3% (10).

1.1.1. Antecedentes internacionales

Ayalew et al (11) en el 2019 tuvieron como objetivo examinar la satisfacción laboral y la motivación en las enfermeras que trabajan en la salud pública de Etiopía. La pesquisa fue cuantitativa, transversal. La muestra fue de 424 enfermeros(as) de 125 establecimientos de salud de primer nivel de atención. De acuerdo con los resultados respecto a la Satisfacción laboral se halló que el 60.8% están satisfechos con su trabajo. Los niveles de satisfacción fueron más significativos en las enfermeras que en los enfermeros (65,6%, $p = 0,04$), las

mayores de 29 años, (67,8%, $p = 0,048$) y las que tenían más de 10 años de experiencia laboral (68,8%, $p = 0,048$).

Ershad et al. (12) en el 2020 se interesaron por determinar el agotamiento y la satisfacción con el trabajo en el personal de salud. El estudio fue cuantitativo, con 225 profesionales encuestados. Los resultados arrojaron que fue el puntaje para ambas variables correspondió a un rango moderado. En la satisfacción laboral, el puntaje más alto se relacionó con el personal de salud y el puntaje más bajo se relacionó con salarios y beneficios. El agotamiento emocional está relacionado con la satisfacción laboral ($p < 0,01$) y se concluye Se concluye que este es un fenómeno contrastable.

Troya et al (13) en el 2020 valoraron el grado de satisfacción laboral de los profesionales de enfermería que trabajan en primer y segundo nivel de atención. El estudio fue analítico y de corte transeccional. De acuerdo con el análisis global de la satisfacción más del 80% de enfermeros(as), están satisfechos con su trabajo. sin embargo, en cuanto a las dimensiones Ambiente de trabajo, Autopercepción del desempeño, Relación con el inmediato superior y Relación con los compañeros del trabajo más del 80% 60%, 50% y 60% respectivamente se encuentran insatisfechos. En conclusión, los/las enfermeros(as) se sienten satisfechos a nivel global a pesar de presentar en 4 componentes insatisfacción de más de la mitad de trabajadores.

Acea-López et al. (14) en el 2021 estudiaron la posible relación entre satisfacción y burnout. El método de estudio fue cuantitativo, transversal, multicéntrico. Sondearon a 187 enfermeras y 41 enfermeros de las regiones de Murcia, Lleida y Galicia. Los resultados evidenciaron que el burnout presente en el personal de enfermería fue medio. En cuanto a la satisfacción laboral global se evidenció que el 67.44% mostraron una satisfacción media-alta. Se concluye que los niveles en ambas variables deberían mejorar.

García y Marziale (15) en el 2021 se propusieron relacionar los indicadores de satisfacción laboral, estrés laboral y Burnout. La indagación ha sido cuantitativa, con una población de 130 enfermeros(as) de 45 unidades del nivel primario de Brasil. Los resultados obtenidos mostraron que, en cuanto al Burnout, el agotamiento emocional obtuvo niveles leves (37.7%), moderados (34.4%), y altos (27.9%) y la Despersonalización obtuvo nivel moderado (41.8%), leve (32.8%) y alto (25.4%). Para la satisfacción en el centro productivo, la mayoría de los/las profesionales se mostraron satisfechas en su labor. En cuanto a la correlación, esta no tuvo evidencias concretas. Se concluye que no son variables interdependientes.

1.1.2. Antecedentes nacionales

Cauna (16), en el 2019, en Tacna, se propuso determinar si cuando el burnout aumenta también lo hace la . La investigación fue descriptiva, transversal y correlacional. La investigación fue descriptiva, transversal, correlacional. La población fue de 59 profesionales. Se evidenció de acuerdo a los resultados que el 59.3% presentaron nivel medio de burnout. Por otro lado, la satisfacción laboral en el personal fue 57,6% lo que representa un nivel medio de satisfacción, la mayoría (84,7%) presentó nivel bajo. Por lo tanto, se concluye que no existe relación entre V1 y V2.

Huertas y Santolalla (17) en el 2019 se propusieron la relación entre la satisfacción laboral y el burnout en Chimbote. La indagación ha sido cuantitativa y la muestra con la que se trabajó fue de 73 enfermeros(as). Los resultados mostraron que el nivel que predominó en cuanto a satisfacción laboral fue el moderado (52.1%) seguido del nivel bajo (47.9%). Por otro lado, en cuanto al burnout en la mayoría de los encuestados el nivel fue medio (90.4%), seguido del nivel alto (8.2%) y el nivel alto (1.4%). Entre las dos variables se

encontró que no existe relación significativa ($p=0.013>0,05$). Se concluye que debe aceptarse la hipótesis nula.

Ayquipa et al (18) en Andahuaylas, 2022 ponderaron cómo influye el burnout en la satisfacción laboral. La indagación se hizo con métodos cuantitativos, conformándose una muestra fue de 30 enfermeros(as). Resultado: existe influencia significativa entre las dos variables ($p=0.001\leq 0.05$). En cuanto al burnout el nivel que resaltó fue el medio (76.7%), mientras que el 16.7% presentan un nivel alto y el 6.7% presentan un nivel bajo. En la satisfacción laboral el 56.7% de enfermeros(as) presentan una satisfacción promedio, seguido de una población satisfecha (23.3%), población insatisfecha (13.3%) y por último el 3.3% muy insatisfechos y, muy satisfechos. Se concluye que son variables interdependientes entre sí.

Cachi (19) en Cusco, 2022 estudió la relación entre el burnout y la satisfacción en el trabajo del personal sanitario asistencial. La pesquisa fue cuantitativa, transeccional, correlacional, no experimental. Con una muestra de 268 profesionales. A través de los resultados se pudo observar que en general el nivel que preponderó en el Burnout y la Satisfacción fueron el moderado (40.3%) en ambos casos. Además, existe relación significativa entre el burnout y satisfacción laboral asistencial ($p=0.049\leq 0.05$; $\rho=0.120$). Se concluye que son variables relacionadas entre sí.

Peñaloza y Oscoco (20), en Andahuaylas-Apurímac, en el 2022, tuvieron el objetivo de determinar la relación entre el Burnout y la satisfacción laboral en personal de enfermería en 2021. La investigación fue básica, cuantitativa, hipotética deductiva, descriptiva, no experimental. Se aplicó los instrumentos a 76 enfermeros(as). Se supo que el 73.7% ha alcanzado un Burnout de nivel medio. Por otra parte, el 56.6% han alcanzado un nivel de satisfacción medio; 28.9%. Se concluye que existe relación positiva muy baja entre las dos

variables ($\rho = 0.057^{**}$), lo que equivale a sostener que mientras menor sea el índice del burnout, mayor será la satisfacción.

1.1.3. Bases teóricas

Variable 1. Síndrome de burnout

También se le conoce como desgaste ocupacional, como efecto de un estrés crónico. A menudo se presenta en profesionales que trabajan en entornos exigentes, tales como la salud, la educación o el ámbito empresarial. Este síndrome se caracteriza por una sensación de vaciamiento emocional, pérdida de identidad y se aminora la sensación de realización individual (21).

El término "burnout" fue acuñado por el psicólogo estadounidense Herbert Freudenberger en la década de 1970. Freudenberger trabajaba en una clínica para drogadictos y observó que muchos de sus compañeros experimentaban síntomas de agotamiento físico y emocional. Él utilizó la palabra "burnout" para describir esta sensación de desgaste que experimentaban sus compañeros de trabajo. (22)

El síndrome de burnout es un problema de salud laboral en todo el mundo. Según la OMS, se trata de un fenómeno muy extendido que afecta a una amplia gama de profesionales en todo el mundo. En la actualidad, se considera una enfermedad profesional en muchos países, lo que significa que las empresas y los empleadores tienen la responsabilidad de prevenirlo y gestionarlo (23).

Las causas del síndrome de burnout son complejas y multifactoriales. Se ha demostrado que el estrés laboral crónico, la falta de apoyo social, la falta de control sobre el trabajo, la falta de recompensas y la falta de equilibrio entre el trabajo y la vida personal

pueden convertirse en burnout. Además, factores personales como la baja autoestima, la falta de habilidades sociales y la falta de motivación también pueden ser factores de riesgo. (23)

El síndrome de burnout puede tener consecuencias graves para la salud mental y física de los trabajadores. Los síntomas incluyen ansiedad, depresión, trastornos del sueño, dolores de cabeza y problemas gastrointestinales. Además, el síndrome de burnout puede afectar negativamente el rendimiento laboral, la calidad del trabajo y la satisfacción en el trabajo (21).

Proceso de desarrollo y factores de riesgo

Dicho proceso es complejo y se ha demostrado que los factores de riesgo pueden variar en función del entorno laboral y de la persona afectada. (24)

Los factores de riesgo varían en función del entorno laboral y de la persona afectada. En general, se ha demostrado que el estrés laboral crónico es el factor de riesgo más importante en el desarrollo del síndrome de burnout. El estrés laboral crónico puede ser causado por una variedad de factores, incluyendo el exceso de trabajo, la falta de apoyo social, la falta de control sobre el trabajo, la falta de recompensas y la falta de equilibrio entre el trabajo y la vida personal (25). Además, otros factores de riesgo pueden incluir una baja autoestima, la falta de habilidades sociales y la falta de motivación (26)

Dimensiones del síndrome de burnout

El proceso de desarrollo del síndrome de burnout se divide en tres fases: agotamiento emocional, despersonalización y disminución de la realización personal en el trabajo (27). En la fase de agotamiento emocional, los trabajadores experimentan una sensación de agotamiento físico y emocional, así como una disminución de la motivación y la energía (28). En la fase de despersonalización, los trabajadores desarrollan actitudes y

comportamientos negativos hacia sus compañeros de trabajo y hacia su trabajo en general (29). Finalmente, en la fase de disminución de la realización personal en el trabajo, los trabajadores experimentan una disminución de su autoestima y de la satisfacción en el trabajo (30)

Variable 2. Satisfacción personal

Por lo general, consiste en un estado de bienestar asociado al desempeño en el centro de labores y su entorno. Se le considera uno de los factores más influyentes en la productividad y el buen funcionamiento de una organización interna, al punto que mientras más alto sea su nivel de satisfacción, cabe esperar que su motivación, compromiso y productividad sean mayores (31). La satisfacción laboral es también una serie de sentimientos específicos y favorables y desfavorables de los empleados sobre su lugar de trabajo, que se refleja en la percepción del ambiente natural de trabajo, con el fin de poder determinar si el lugar cumple con las características de la organización que requieren un buen ambiente de trabajo Ambiente de trabajo (32).

Este constructo ha sido abordado desde cuatro importantes teorías o modelos:

Modelo de los dos factores. Fue planteada por Herzberg en 1959, siendo su planteamiento central la existencia de dos grupos de factores condicionantes de la motivación. Además, causan un cierto impacto en la satisfacción de los empleados, lo que a su vez repercute en sus labores. El primer grupo está constituido por los factores intrínsecos, se caracterizan porque se relacionan con tareas y responsabilidades propias del puesto de trabajo (33). Por ejemplo: el reconocimiento del éxito y el progreso profesional. A su vez, el segundo grupo se compone de los factores extrínsecos concernientes a las condiciones

externas como las condiciones físicas en que se labora, la remuneración salarial, el clima laboral y la seguridad ocupacional (34).

Teoría de las necesidades de Maslow. Ha sido propuesta por Maslow en 1954, sostiene que los individuos adoptan una jerarquía de necesidades, donde lo llamativo es que, al satisfacer un nivel de necesidad, inmediatamente se activa el deseo de llegar al siguiente nivel. De ahí que su teoría sea representada gráficamente como una pirámide (35). En lo que concierne directamente a la actividad laboral individual, se tendría al cuarto y quinto nivel, es decir, al reconocimiento y estatus social y a la autorrealización. Esta última se define como la tendencia a la actualización y desarrollo de las potencialidades, de modo que los sujetos puedan sentirse realizados como seres humanos (36).

Teoría de la discrepancia de Locke. Enunciada por Locke en 1969, afirma que la satisfacción en el trabajo es el producto de la convergencia entre los valores y necesidades individuales y los valores que pueden ser plasmados en la vida social, mediante el desempeño de una función determinada (37). Añadió a sus reflexiones que existen dos grupos elementales de necesidades. Se refiere de esa manera a las necesidades físicas y psicológicas conceptualizadas como los aspectos que individualmente se creen beneficiosos, haciéndose todo lo posible por conseguirlos, consolidarlos o mantenerlos (38).

Teoría del ajuste en el trabajo. Fue argumentada por Dawis y Lofquist en 1984, con el propósito de determinar el aprendizaje pertinente y el medio de trabajo adecuado, ponderando las habilidades y las preferencias individuales y contrastándolas con las del medio educativo o profesional (39). Continuando con la línea argumentativa, sus autores se interesaron por el desarrollo y la conservación de una cierta correspondencia con el ambiente de trabajo. Le asignaron un valor destacado, argumentando que el empleado de una

organización utilizará diversos modos de adaptación, con el fin de mejorar la correspondencia entre sus características y las exigencias del puesto que ocupa (40).

Características de la satisfacción laboral

Corresponden a la persistencia, la constancia, la energía, la previsibilidad, la capacidad de adaptarse al cambio, el deseo y la influencia en el comportamiento de los empleados. También se describe a menudo como parte de la cultura de una organización y fundamental para el desempeño de sus asociados. Como se desarrolla la satisfacción laboral en el ambiente laboral afecta el clima laboral de la misma manera que se forma el liderazgo de los directivos de estas empresas (41).

1.1.4. Teorías de enfermería

Modelo de salud preventiva. Fue argumentado por Nola Pender, contando para ello con la teoría del aprendizaje social de Albert Pandura (42). Este modelo está orientado hacia el desarrollo de una conducta que favorezca la salud y un estilo de vida armonioso. El esquema en cuestión se distingue por la integración conceptual con la finalidad de detectar la estructura multidimensional de rasgos personales que, al combinarse con el ambiente, mejoran los resultados asociados a salud (43).

Teoría de las relaciones interpersonales. Su teoría de las relaciones humanas corresponde a la escuela interaccionista en un sentido general. Se originó a fines de la década de 1950 para ayudar a mejorar la calidad de relación con los pacientes y, a menudo, se cita como una referencia conceptual teórica para la atención en el sistema de atención médica (44). Peplau considera que la enfermería es un proceso de sanación interpersonal en el que, como en toda relación, hay una persona que necesita ayuda y otra persona, como una enfermera, puede reconocer esa necesidad y ser resolutiva y eficaz para responder a ella (45).

1.1.5. Justificación

La investigación realizada es valiosa, porque los gestores del servicio en un establecimiento de salud del distrito de El Agustino contarán con información reciente y obtenida de forma rigurosa, de modo que pongan en práctica medidas preventivas de salud ocupacional. Así lo ameritan los resultados donde se aprecia que en el síndrome de Burnout predomina el nivel medio o regular (86,7%), mientras que gran parte del personal se declara insatisfecho con su trabajo (76,7%). Si bien es cierto, cuando estas frecuencias se observan por dimensiones no son tan inquietantes, pero sirve como una señal de alerta para que las limitaciones no se agraven.

Por otro lado, los recursos humanos del sector salud son uno de los principales activos de las instituciones encargadas de brindar una cobertura eficiente a las necesidades de los usuarios, al igual que para la personificación de los valores que implica la cultura de la salud. Si ese personal migra mayoritariamente hacia el sector privado, buscando una mejor remuneración y mayor tranquilidad emocional, pierden definitivamente los ciudadanos porque enfrentarán los contratiempos que genera la insuficiencia de personal y el número limitado de atenciones.

Por estas razones, la preocupación del Estado y la sociedad por la calidad de la atención es válida y legítima, como también lo es cuidar de la salud mental del personal asistencial, empezando por unas condiciones de trabajo que faciliten el ejercicio profesional y la realización de la vocación personal por servir permanentemente a la comunidad.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral del personal profesional de un Centro de Salud en el Agustino, 2023?

1.2.2. Problemas específicos

¿Cuál es la relación entre el agotamiento emocional y la satisfacción laboral?

¿Cuál es la relación entre la despersonalización y la satisfacción laboral?

¿Cuál es la relación entre la realización personal y la satisfacción laboral?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral del personal profesional de un Centro de Salud en el Agustino, 2023?

1.3.2. Objetivos específicos

Establecer la relación entre el agotamiento emocional y la satisfacción laboral

Establecer la relación entre la despersonalización y la satisfacción laboral

Establecer la relación entre la realización personal y la satisfacción laboral

1.4. Hipótesis

1.4.1. Hipótesis general

Hi: Existe relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral del personal profesional de un Centro de Salud en el Agustino, 2023?

Ho: No Existe relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral del personal profesional de un Centro de Salud en el Agustino, 2023?

1.4.2. Hipótesis específicas

Existe relación entre el agotamiento emocional y la satisfacción laboral.

Existe relación entre la despersonalización y la satisfacción laboral.

Existe relación entre la realización personal y la satisfacción laboral.

CAPÍTULO II: METODOLOGÍA

2.1. Tipo de investigación

La investigación básica fue de método cuantitativo, al respecto, Carhuancho et al. Explican que con dicho método se emplean mediciones numéricas y el análisis estadístico para procesar los datos recogidos de las variables (46); mientras que, en relación con su diseño , se trata de un estudio observacional, ya que las variables de estudio no experimentaron intervención alguna por parte del examinador.

Tuvo un nivel correlacional y de corte transversal. Correlacional, porque se pretende demostrar que entre el síndrome de Burnout y la satisfacción laboral existe una relación estadísticamente significativa, de modo que el hallazgo sea útil para la toma de decisiones (40). Transversal, puesto que los datos correspondientes a las variables se recogen de un solo lugar o escenario y durante un único momento (48).

2.2. Población y muestra

Población

Constituida por el personal de salud que comprende: médicos, obstetras, licenciados y técnicos que se desempeñan de un centro de salud en El Agustino, siendo un total de 60 profesionales.

Muestra

Dado que la población tiene una cantidad relativamente pequeña, se vio por conveniente que se trabaje con el total de la población equivalente a 60 profesionales

2.3. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos

Técnica

Fue la encuesta, debido a tres razones: i) es la de mayor uso en la investigación social, ii) permite gestionar un apreciable volumen de información, iii) su aplicación es rápida y eficaz (49).

Instrumentos

Para la recolección de datos del personal profesional de salud se aplicó un cuestionario.

Instrumento 1: Inventario de desgaste de Maslach

Creado por Christina Maslach y Susan E. Jackson (1981), fue adaptado y validado en Perú por Correa et al., en el 2019 y validado nuevamente por Llerena J. (50) en el 2021 para aplicación de la variable del Síndrome de Burnout en el contexto del COVID-19. El instrumento consta de 22 ítems politómicos.

Mide el desgaste profesional con la frecuencia e intensidad con la que se presenta el síndrome de Burnout en tres dimensiones: Agotamiento emocional, que consta de nueve

preguntas (1, 2, 3, 6, 8, 13, 14,16, 20). Despersonalización, con cinco preguntas (5, 10, 11, 15, 22). Realización personal, compuesto de ocho preguntas (4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21). La escala de medida tipo Likert con puntuaciones del 0 a 6, siendo el cero el puntaje mínimo y el 6 el puntaje máximo: 0 = Nunca, 1 = Pocas veces al año o menos, 2 = Una vez al mes o menos, 3 = Unas pocas veces al mes o menos, 4 = Una vez a la semana, 5 = Pocas veces a la semana, 6 = Todos los días. Se consideran que las puntuaciones del MBI son bajas entre 1 y 33, media entre 34 y 66 y alta entre 67 a 99 (ver anexo 2).

Validación y confiabilidad

Llerena J. (50), en el 2021, en Perú realizó la validación de contenido del Inventario sobre el síndrome de burnout por juicio de expertos, para lo cual trabajó con cinco jueces quienes emitieron su ponderación de 1 a 4, cuyo cálculo se realizó mediante el índice de Aiken, y el 100 % de los ítems tiene un IA > .80.

Correa et al., en el 2019 realizó el análisis de confiabilidad para el Inventario de desgaste de Maslach, dando como resultado un coeficiente alfa de Cronbach = 0,794 (52) y Llerena J. en el 2021 también realizó el análisis de confiabilidad evidenciando un coeficiente de alfa de Cronbach= 0,836 dando como resultado un instrumento fiable (50).

Instrumento 2: Escala SL-SPC

Creado por Sonia Palma en Lima, 2005. El instrumento es estandarizado y empleado en Latinoamérica. Bendezú (51), lo empleó y lo validó en el 2019. Dicho instrumento consta de 27 ítems o preguntas (positivos y negativos) con escala ordinal tipo Likert con puntaje mínimo y máximo de 81 y 116, respectivamente. Sus dimensiones son cuatro: significación de la tarea (ítems 3, 4, 7, 18, 21, 22, 25, 26), condiciones de trabajo (ítems 1, 8, 12, 14, 15,

17, 20, 23, 27), reconocimiento personal y/o social (ítems 6, 11, 13, 19, 24), beneficios económicos (ítems 2, 5, 9, 10, 16).

Clasificación Ítems

- Positivo 1, 3, 4, 7, 8, 9, 14, 15, 16, 18, 20, 21, 22, 23, 25, 26 y 27.
- Negativo 2, 5, 6, 10, 11, 12, 13, 17, 19 y 24.

Evalúa el grado de satisfacción laboral para cada ítem con las alternativas: (a) total acuerdo, (b) de acuerdo, (c) ni de acuerdo ni en desacuerdo, (d) en desacuerdo, y (e) total desacuerdo (ver anexo 3).

Validación y Confiabilidad

Bendezú K (51), en el 2019, en Perú, realizó la evaluación de juicio de expertos, del instrumento de Satisfacción Laboral comprendidos por dos doctores y un magister en Educación. Dada la validez del instrumento por juicio de expertos se obtuvo el valor de 95%, que se puede deducir que el cuestionario tiene un nivel de validez excelente por encontrarse dentro del rango 81- 100 en valores.

Por otro lado, Bendezú en el 2019 empleó y validó la Escala de Satisfacción Laboral y halló que la confiabilidad de acuerdo con el alfa de Cronbach fue de 0.88 (51).

Análisis de datos

El análisis estadístico en esta investigación ha sido descriptivo e inferencial. Gracias al primero se han conocido las frecuencias y porcentajes de las variables por separado, al igual que cada una de sus dimensiones. Esta información se presenta mediante tablas y figuras. Con el segundo se realizan la prueba de normalidad y la contrastación de hipótesis. En este caso, la distribución de los datos correspondientes a las variables no mostró

normalidad. Por tanto, corresponde un análisis no paramétrico, por lo que se utilizó el coeficiente rho de Spearman, con un nivel de significancia estándar de 0,05.

2.4. Procedimiento de recolección de datos

Esta indagación se inició con la descripción de la realidad problemática, la revisión de la bibliografía para contar con los estudios previos y las bases teóricas de las variables. Tal y como lo establece la metodología de la investigación, las decisiones que se tomen responden a los objetivos que se han formulado.

Es de conocimiento público que cualquier recolección de datos solo puede iniciarse cuando se cuente con la autorización de la persona responsable del área o establecimiento. En este caso se trata del director de un centro de salud ubicado en El Agustino. Se hizo una reunión virtual con ese funcionario para explicarle la importancia del presente estudio, al igual que su justificación teórica, práctica y metodológica. Asimismo, se le explicó cómo se ha previsto garantizar el rigor, la originalidad y la objetividad en el análisis de resultados. Por último, del número de profesionales que laboran en un centro de salud, se elige por conveniencia una muestra tipo censo de 60 sujetos. También se ha previsto que la administración de los instrumentos se haga de manera virtual.

2.5. Aspectos éticos

- El principio de beneficencia implica que la investigación no sea ajena a la necesidad de servir a la comunidad y al bienestar colectivo.
- El principio de no maleficencia obligará a la investigadora a garantizar que los datos que compartan los encuestados sean custodiados y empleados exclusivamente con fines investigativos.

- El principio de autonomía se hace realidad cuando se generan las condiciones necesarias para que los posibles participantes actúen con pleno conocimiento de causa y con amplia libertad para decidir si colaboran con el acopio de datos.
- El principio de justicia se pondrá en práctica cuando cada uno de los participantes reciba un trato equitativo, sin distinciones de ningún tipo.
- Cada participante en la investigación otorgó su consentimiento previo al registro del instrumento.

CAPÍTULO III: RESULTADOS

3.1. Análisis descriptivo

Tabla 1. Variable síndrome de burnout

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	3	5,0	5,0	5,0
Medio	52	86,7	86,7	91,7
Alto	5	8,3	8,3	100,0
Total	60	100,0	100,0	

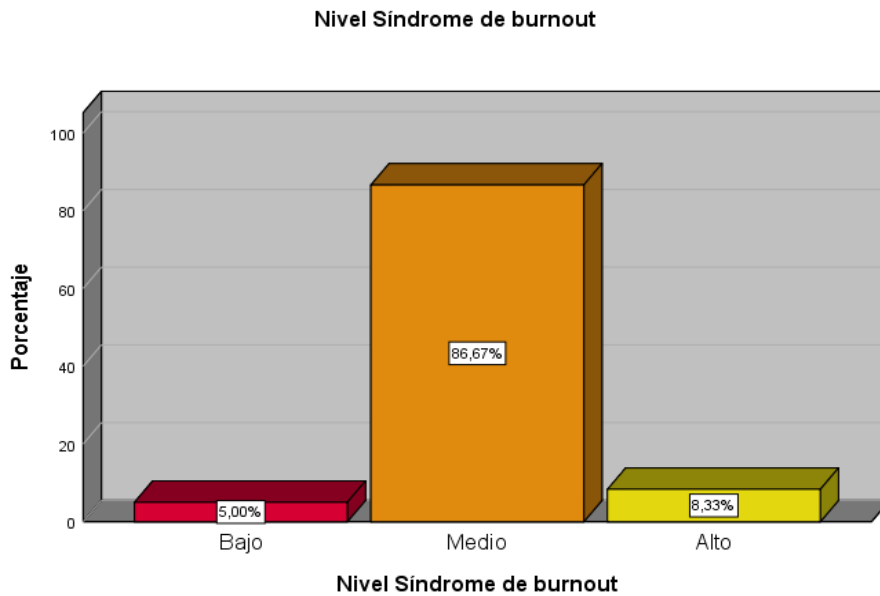


Figura 1. Variable síndrome de burnout.

Se ve que de forma general tanto en la tabla 1 como en la figura 1, en la variable síndrome de Burnout predomina el nivel medio (86,7%), seguido del nivel alto (8,3%) y bajo (5,0%), en un total de 60 encuestados.

Tabla 2. Dimensiones de la variable síndrome de burnout

	Agotamiento Emocional		Despersonalización		Realización personal	
	f	%	f	%	f	%
Bajo	28	46,7 %	28	46,7 %	4	6,7 %
Medio	17	28,3 %	9	15,0 %	5	8,3 %
Alto	15	25,0 %	23	38,3 %	51	85,0 %
Total	60	100,0 %	60	100,0 %	60	100,0 %

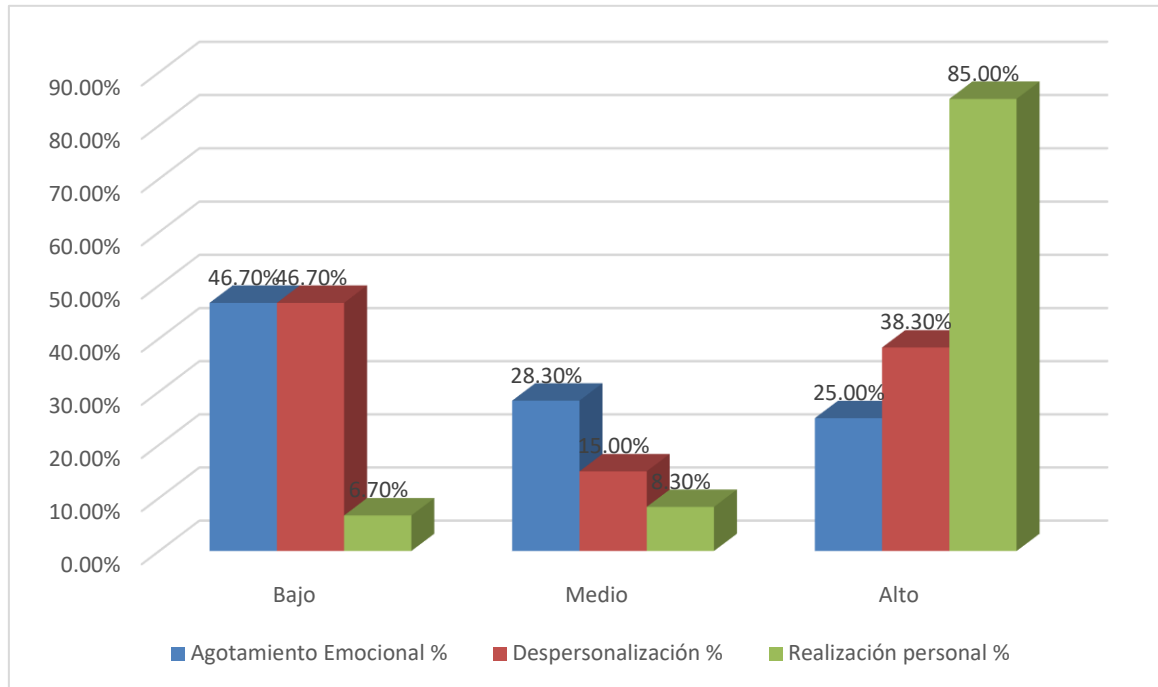


Figura 2. Dimensiones de la variable síndrome de burnout

Cuando la variable síndrome de Burnout es analizada por dimensiones, se aprecia que en el agotamiento emocional predomina el nivel bajo (46,7%). En la despersonalización ocurre el mismo fenómeno con el 46,7%. La excepción está constituida por la realización personal donde prevaleció el nivel alto (85,0%), seguido del nivel medio (8,3%) y del nivel bajo (6,7%).

Tabla 3. Variable satisfacción laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy insatisfecho	46	76,7	76,7	76,7
Insatisfecho	8	13,3	13,3	90,0
Promedio	4	6,7	6,7	96,7
Satisfecho	1	1,7	1,7	98,3
Muy satisfecho	1	1,7	1,7	100,0
Total	60	100,0	100,0	

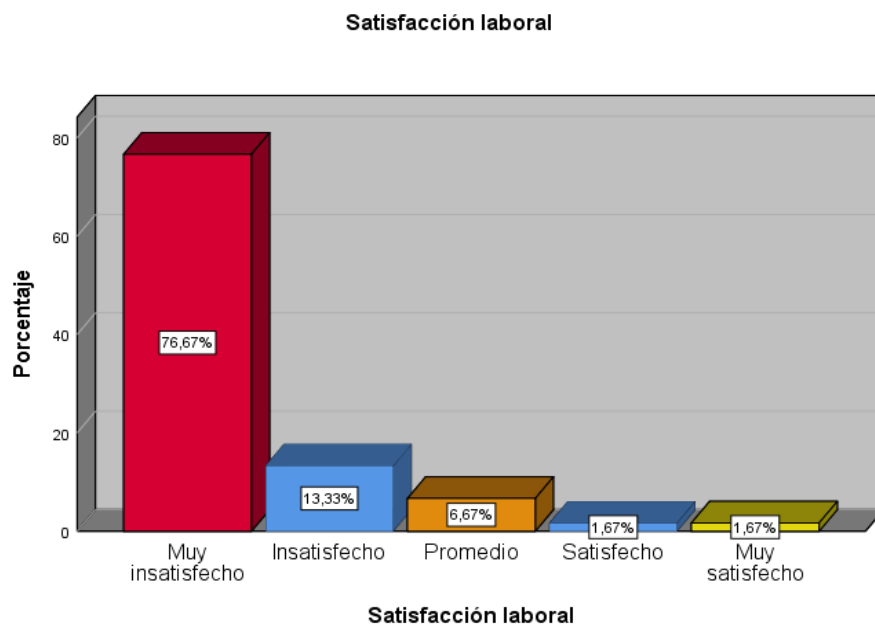


Figura 3. Variable satisfacción laboral

Se observa que de forma general tanto en la tabla 3 como en la figura 3, en la variable satisfacción laboral predomina el nivel muy insatisfecho (76,7%), seguido del nivel insatisfecho (13,3%) y más abajo con cifras menores al 10% se encuentran los niveles promedio, satisfecho y muy insatisfecho en un total de 60 encuestados.

Tabla 4. Dimensiones de la variable satisfacción laboral

	Significación de la tarea		Condiciones de trabajo		Reconocimiento personal y/o social		Beneficios económicos	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Muy insatisfecho	27	45,0%	4	6,7 %	5	8,3 %	3	5,0 %
Insatisfecho	17	28,3 %	28	46,7 %	10	16,7 %	21	35,0 %
Promedio	11	18,3 %	23	38,3 %	28	46,7 %	31	51,7%
Satisfecho	2	3,3 %	4	6,7 %	15	25,0 %	5	8,3 %
Muy satisfecho	3	5,0 %	1	1,7 %	2	3,3 %	0	0
Total	60	100,0	60	100,0	60	100,0	60	100,0

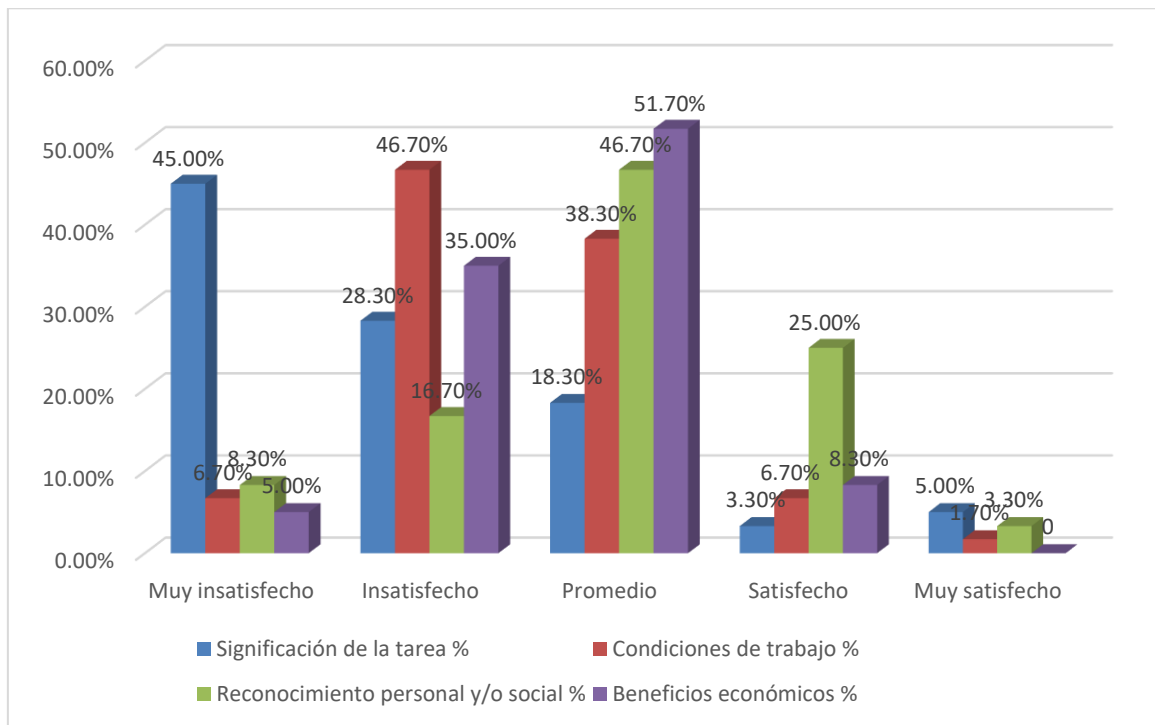


Figura 4. Dimensiones de la variable satisfacción laboral

Cuando la variable satisfacción laboral es analizada por dimensiones, se aprecia que en la dimensión significación de la tarea predomina el nivel muy insatisfecho (45,0%). En la dimensión condiciones de trabajo prevalece el nivel insatisfecho (46,7%), en la dimensión

reconocimiento personal y social el predominio ha sido para el nivel promedio (46,7%).

Ese mismo nivel ha prevalecido en la dimensión beneficios económicos con el 51,7%.

3.2. Prueba de normalidad

Tabla 5. Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Agotamiento Emocional	,072	60	,200*
Despersonalización	,157	60	,001
Realización personal	,159	60	,001
Nivel Síndrome de burnout	,099	60	,200*
Significación de la tarea	,130	60	,013
Condiciones de trabajo	,128	60	,016
Reconocimiento personal y/o social	,143	60	,004
Beneficios económicos	,141	60	,004
Satisfacción laboral	,166	60	,000

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors.

El análisis de normalidad demuestra que los datos tienen una distribución no normal, por lo que se decide emplear una prueba de análisis no paramétrico como lo es rho de Spearman.

3.3. Análisis inferencial

Prueba de hipótesis general

Hi: Existe relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral del personal profesional de un Centro de Salud en El Agustino, 2023.

Ho: No existe relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral del personal profesional de un Centro de Salud en El Agustino, 2023.

Prueba estadística: Rho de Spearman

Nivel de significancia: 0,05

Tabla 6. Prueba de correlación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral

		Satisfacción laboral
	Coefficiente de correlación	,272*
Nivel Síndrome de burnout	Sig. (bilateral)	,036
	N	60

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla 6 se aprecia que el nivel de correlación entre el agotamiento emocional y la satisfacción laboral tiene una $\rho = 0,272$; lo que significa que existe relación directa, positiva baja entre ambas variables.

Dado que el valor ($p = 0,036 < 0,05$), se encuentra por debajo del nivel de significancia del error permitido, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, los hallazgos estadísticos evidencian que a mayor Síndrome de Burnout menor es la satisfacción laboral en usuarios de un Centro de Salud del distrito de El Agustino, 2023.

Prueba de hipótesis específica 1

Hi: Existe relación entre el agotamiento emocional y la satisfacción laboral.

Ho: No existe relación entre el agotamiento emocional y la satisfacción laboral.

Tabla 7. Prueba de correlación entre el agotamiento emocional y la satisfacción laboral

		Satisfacción laboral
	Coefficiente de correlación	,390**
Agotamiento Emocional	Sig. (bilateral)	,002
	N	60

**.. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla 7 se aprecia que el nivel de correlación entre el agotamiento emocional y la satisfacción laboral tiene una $\rho = 0,390$; lo que significa que existe relación positiva baja entre ambas variables.

Dado que el valor ($p = 0,002 < 0,05$), se encuentra por debajo del nivel de significancia del error permitido, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, los hallazgos estadísticos evidencian que a mayor agotamiento emocional menor es la satisfacción laboral en usuarios de un Centro de Salud del distrito de El Agustino, 2023.

Prueba de hipótesis específica 2

Hi: Existe relación entre la despersonalización y la satisfacción laboral.

Ho: No existe relación entre la despersonalización y la satisfacción laboral.

Tabla 8. Prueba de correlación entre la despersonalización y la satisfacción laboral

		Satisfacción laboral
	Coeficiente de correlación	,272*
Despersonalización	Sig. (bilateral)	,036
	N	60

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla 8 se aprecia que el nivel de correlación entre la despersonalización y la satisfacción laboral tuvo una $\rho = 0,272$; lo que significa que existe relación directa, positiva baja entre ambas variables.

Dado que el valor ($p = 0,036 < 0,05$), se encuentra por debajo del nivel de significancia del error permitido, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, los hallazgos estadísticos evidencian que a mayor despersonalización menor es la satisfacción laboral en usuarios de un Centro de Salud del distrito de El Agustino, 2023.

Prueba de hipótesis específica 3

Hi: Existe relación entre la realización personal y la satisfacción laboral.

Ho: No existe relación entre la realización personal y la satisfacción laboral.

Tabla 9. Prueba de correlación entre la realización personal y la satisfacción laboral

		Satisfacción laboral
	Coefficiente de correlación	-,132
Realización personal	Sig. (bilateral)	,313
	N	60

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla 9 se aprecia que no existe correlación entre realización personal y la satisfacción laboral; lo que significa que los cambios que ocurran con cada una de ellas no tienen nexos o vínculos alguno.

Dado que el valor ($p = 0,313 > 0,05$), se encuentra por encima del nivel de significancia del error permitido, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna. Por lo tanto, los hallazgos estadísticos evidencian que no existe relación entre las variables ponderadas.

CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Discusión

En cuanto a la relación entre síndrome de burnout y la satisfacción laboral, en el presente estudio se halló una correlación positiva; los mismos que está respaldados por Ershad et al. (12) quienes encontraron una relación moderada ($p < 0,01$). Esta coincidencia podría deberse a que las problemáticas son similares por reconocimiento social, insuficiente presupuesto, falta de una línea de carrera. Sin embargo, no coincide con García y Marziale (15) quienes no hallaron relación entre estas variables en una región brasileña ($p > 0,05$). Esto sería una consecuencia del uso de distintos instrumentos, por lo que la comparación que caracteriza a una discusión se complica, por lo que habría que evitar forzar el diálogo entre fuentes u contextos diferentes.

En lo que se refiere a la relación significativa entre agotamiento emocional y la satisfacción laboral, en esta investigación básica se encontró una correlación leve, directa y significativa ($\rho = 0,390$), lo que representa que un mayor agotamiento emocional se corresponde con una menor satisfacción laboral. Estudios previos provenientes de los últimos cinco años coinciden con este hallazgo como el de Huertas y Santolalla (17) que, en centros de salud de Nuevo Chimbote sí encontraron correlación ($p = 0,013$). No obstante, Cauna (16) en Tacna no arribó a ese resultado ($p > 0,05$).

Esto indica que están experimentando una carga emocional considerable en su trabajo diario. El agotamiento emocional puede estar relacionado con el desgaste derivado de las demandas emocionales del trabajo en el ámbito de la salud, como lidiar con pacientes enfermos, situaciones difíciles o crisis constantes. Los profesionales que experimentan altos niveles de agotamiento emocional pueden estar en riesgo de desarrollar burnout, lo que

puede llevar a una disminución de la calidad de la atención, falta de empatía y menor compromiso con el trabajo. Además, la insatisfacción laboral puede contribuir a un ambiente de trabajo menos saludable y afectar negativamente el bienestar general del personal.

En lo que concierne a la relación significativa entre despersonalización y la satisfacción laboral, en esta investigación se evidenció que existe relación directa, positiva. Estudios como el de Ayquipa et al. (18) hallaron no solo una relación directa, sino que aportaron evidencias de que existe una causalidad entre ambas en Andahuaylas ($p < 0,05$).

Es comprensible que la despersonalización tenga un impacto negativo en la satisfacción laboral, ya que los profesionales pueden perder el sentido de propósito y la conexión emocional con su trabajo. Esto puede llevar a una menor satisfacción, falta de disfrute y una disminución general del bienestar laboral. La despersonalización puede tener consecuencias negativas en la relación médico-paciente, disminuyendo la calidad de la atención y generando una falta de empatía y compasión. Además, la insatisfacción laboral puede contribuir a un ambiente de trabajo menos saludable y afectar negativamente el bienestar general del personal.

En lo que compete a la posible relación significativa entre realización personal y satisfacción laboral, en esta investigación no se halló evidencias de dicho fenómeno, dado que $p = 0,313 > 0,05$. Esto representa que, por lo menos, en el tamaño muestral estudiado eso no ha ocurrido. Este resultado difiere de lo encontrado por Cachi (19) que en Cusco arribó a una correlación leve ($\rho = 0,120$) con una muestra integrada por personal asistencial. Tampoco existe convergencia con Peñaloza y Oscco (21) que en Andahuaylas demostraron que entre síndrome de Burnout y satisfacción laboral existe una relación de magnitud muy leve (ρ de Spearman = 0,057).

Es comprensible que la realización personal esté asociada con una mayor satisfacción laboral, ya que la sensación de logro y competencia en el trabajo es un factor importante para el bienestar y la satisfacción. Los profesionales que sienten que están haciendo una diferencia y que su trabajo tiene un impacto positivo en la vida de los demás tienden a experimentar una mayor satisfacción. Esta relación entre la realización personal y la satisfacción laboral tiene implicaciones importantes para el bienestar de los profesionales y la calidad de la atención que brindan.

Limitaciones

- El tamaño de muestra. Se conoce que en los estudios cuantitativos la muestra debe ser numéricamente grande para asegurar la representatividad de sus conclusiones. Esto no fue posible para la investigadora porque el lugar era un establecimiento de salud y no un hospital por la falta de contactos o amigos que puedan acortar el tiempo que usualmente demanda conseguir los permisos para ello.
- Pocos estudios previos en atención primaria. La mayoría de estudios similares citados en la primera parte del capítulo Introducción se refieren a un hospital. Sin embargo, cumplen con otras características como el las dos variables, que sean de los últimos cinco años, el enfoque y el diseño.

Implicancias teóricas, prácticas y metodológicas

A nivel teórico, se ofrece una reseña de las principales teorías relacionadas con el síndrome de Burnout y la satisfacción laboral. De este modo, se deja constancia del aporte al incremento de los recursos bibliográficos disponibles.

A nivel práctico, los profesionales que experimentan una mayor realización personal tienen más probabilidades de estar comprometidos con su trabajo, sentirse motivados y proporcionar una atención de mayor calidad a los pacientes. Además, la satisfacción laboral en general contribuye a un ambiente de trabajo más saludable y promueve el bienestar del personal.

A nivel metodológico, se ha ratificado que los instrumentos elegidos destacan por su validez y confiabilidad. Esto sirve de guía a otros investigadores que se interesen por la misma temática.

Conclusiones

Primera: Existe relación positiva baja, entre el síndrome de Burnout y la satisfacción laboral del personal que labora en un centro de salud de El Agustino.

Segunda: Existe relación positiva baja, entre el agotamiento emocional y la satisfacción laboral del personal que labora en un centro de salud de El Agustino.

Tercera: Existe relación positiva baja, entre la despersonalización y la satisfacción laboral del personal que labora en un centro de salud de El Agustino.

Cuarta: No existe relación entre la realización personal y la satisfacción laboral del personal que labora en un centro de salud de El Agustino.

Recomendaciones

Al personal de enfermería interesado en investigación, se le sugiere el desarrollo de nuevas investigaciones, pero ahora con un alcance explicativo y con un mayor tamaño muestral. Las nuevas indagaciones podrían orientarse a temáticas afines con el clima laboral, el compromiso organizacional y el liderazgo directivo.

A los directivos del centro de salud, se les sugiere que realicen actividades formativas donde se enseñe al personal cuáles serían las estrategias más pertinentes frente al agotamiento emocional, convirtiéndolo en eje temático 2024.

A los representantes gremiales del personal de trabajo, se les sugiere que coordinen con la dirección del centro de salud una consultoría externa acerca de la despersonalización y medidas concretas para sobrellevarlo.

Referencias

1. Organización Mundial de la Salud. La OMS y la OIT piden nuevas medidas para abordar los problemas de salud mental en el trabajo [Internet]. 2022. Disponible en: <https://www.who.int/es/news/item/28-09-2022-who-and-ilo-call-for-new-measures-to-tackle-mental-health-issues-at-work>
2. Organización Mundial de la Salud. La salud mental en el trabajo [Internet]. El Peruano. 2022. Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>
3. Organización Mundial de la Salud. La OMS y sus asociados hacen un llamamiento urgente para que se invierta en el personal de enfermería [Internet]. 2020. Disponible en: <https://www.who.int/es/news/item/07-04-2020-who-and-partners-call-for-urgent-investment-in-nurses>
4. Organización Internacional del Trabajo. Trabajadoras sanitarias: Trabajo sin descanso en hospitales y en el hogar [Internet]. 2020. p. 1–5. Disponible en: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_741192/lang--es/index.htm
5. Iturri de la Mata JA, Gallegos R, Brou P, Rovere M. Enfermería y Covid-19 en el Perú. Enfrentando hegemonías, combatiendo una pandemia, construyendo una profesión. Lima; 2021.
6. Diario Oficial del Bicentenario El Peruano. Ministra de salud promete lograr mejores condiciones laborales para los trabajadores. 2023 Apr 27; Disponible en: <https://www.elperuano.pe/noticia/195933-ministra-de-salud-promete-lograr-mejores-condiciones-laborales-para-los-trabajadores>

7. Carranza J. Síndrome de burnout en docentes de la institución educativa N.º 171-10, San Juan de Lurigancho [Internet]. Universidad Privada del Norte; 2022. Disponible en: <https://hdl.handle.net/11537/32550>
8. Ccoscco A. Síndrome de Burnout y desempeño laboral del personal de enfermería en una clínica privada, Lima-2020 [Internet]. Universidad Norbert Wiener; 2020. Disponible en: <http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/4829>
9. Cercado J. Satisfacción laboral y síndrome de Burnout del enfermero(a) en el servicio de emergencia del hospital nacional Arzobispo Loayza, 2019 [Internet]. Tesis de maestría, Universidad Privada Norbert Wiener; 2020. Disponible en: <https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/3975>
10. De la Cruz L, Ramírez E. Clima organizacional y satisfacción laboral de las enfermeras de un centro quirúrgico de EsSalud, Lima 2017. Rev Científica Ágora [Internet]. 2021 Dec 31;8(2):47–52. Disponible en: <https://62.171.141.246/index.php/cieUMA/article/view/183>
11. Ayalew F, Kibwana S, Shawula S, Misganaw E, Abosse Z, van Roosmalen J, et al. Understanding job satisfaction and motivation among nurses in public health facilities of Ethiopia: a cross-sectional study. BMC Nurs [Internet]. 2019 Dec 15;18(1):46. Disponible en: <https://bmcnurs.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12912-019-0373-8>
12. Ershad R, Javanmard R, Mangolian P. Study of burnout syndrome, job satisfaction and related factors among health care workers in rural areas of Southeastern Iran. AIMS Public Heal [Internet]. 2020;7(1):158–68. Disponible en: <http://www.aimspress.com/article/10.3934/publichealth.2020014>

13. Troya C, Padilla M, Benavides L. Evaluación de la satisfacción laboral en un grupo de enfermeras de cuatro ciudades del Ecuador en el mes de enero de 2020. *Práctica Fam Rural* [Internet]. 2020 Mar 1;5(1):2–3. Disponible en: <https://practicafamiliarrural.org/index.php/pfr/article/view/145>
14. Acea-López L, Pastor-Bravo M del M, Rubinat-Arnaldo E, Bellon F, Blanco-Blanco J, Gea-Sanchez M, et al. Burnout and job satisfaction among nurses in three Spanish regions. *J Nurs Manag* [Internet]. 2021 Oct 27;29(7):2208–15. Disponible en: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/jonm.13376>
15. Garcia G, Marziale MH. Satisfaction, stress and burnout of nurse managers and care nurses in Primary Health Care. *Rev da Esc Enferm*. 2021;55:1–8.
16. Cauna E. Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en el personal de enfermería de los servicios de atención de urgencia en la Región Tacna – 2018 [Internet]. Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann; 2019. Disponible en: <http://repositorio.unjbg.edu.pe/handle/UNJBG/3677>
17. Huertas E, Santolalla S. Satisfacción laboral y síndrome de burnout en el profesional de enfermería de Establecimientos de salud de la provincia del santa, 2019. Universidad Nacional del Santa; 2019.
18. Ayquipa R, Tito G, Herhuay G. Influencia del síndrome de burnout en la satisfacción laboral en profesionales de enfermería del servicio de emergencia hospital sub regional Andahuaylas 2022 [Internet]. Universidad Nacional del Callao; 2022. Disponible en: <http://hdl.handle.net/20.500.12952/7401>
19. Cachi W. Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en el Personal de Salud Asisten Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/80488>

20. Peñaloza S, Oscco C. Síndrome de Burnout y su Relación con la Satisfacción Laboral del Personal de Enfermería del Hospital Hugo Pesce Pescetto , Andahuaylas 2021. Front la Investig sobre el Aprendiz y la Educ [Internet]. 2022;1(1):102–14. Disponible en: <https://fronterasdelasociedad.com/index.php/fprevista/article/view/55>
21. Cerón López EM. Síndrome de burnout en enfermeros de hospitales públicos y privados en Guayaquil, Ecuador. Rev Med e Investig Clínica Guayaquil [Internet]. 2020 Jul 1;1(1):33–40. Disponible en: <https://revistaclinicaguayaquil.org/index.php/revclinicaguaya/article/view/55>
22. Zelada Chavarry D, Aliaga Gastelumendi R. Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en enfermeras de áreas críticas Hospital Regional Docente de Cajamarca. Norte Médico [Internet]. 2022;I(3):11–5. Disponible en: <https://revistas.unc.edu.pe/index.php/nortemedico/article/view/115>
23. Vidotti V, Martins JT, Galdino MJQ, Ribeiro RP, Robazzi ML do CC. Síndrome de burnout, estrés laboral y calidad de vida en trabajadores de enfermería. Enfermería Glob [Internet]. 2019 Jun 9;18(3):344–76. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412019000300011&lng=es&nrm=iso&tlng=es%0Ahttps://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S169561412019000300011&lng=es&nrm=iso&tlng=es
24. Pimentel Velásquez JC. Satisfacción laboral y productividad de los profesionales de la salud en consultorios externos del Hospital Regional Docente Materno Infantil El Carmen - Huancayo 2018 [Internet]. Tesis de bachiller, Universidad Peruana Los Andes; 2019. Disponible en: <https://repositorio.upla.edu.pe/handle/20.500.12848/1866>

25. Espinosa-Izquierdo JG, Morán-Peña FL, Granados-Romero JF. El síndrome burnout y su efecto en el desempeño docente en tiempo de pandemia. Polo del Conoc [Internet]. 2021;6(3):670–9. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7926895>
26. Muñoz-del-Carpio Toya A, Arias Gallegos WL, Caycho-Rodríguez T. Síndrome de burnout en médicos de la ciudad de Arequipa (Perú). Rev Chil Neuropsiquiatr [Internet]. 2019 Jun;57(2):139–48. Disponible en: http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S071792272019000200139&lng=en&nrm=iso&tlng=en
27. Sarmiento Valverde GS. Burnout en el servicio de emergencia de un hospital. Horiz Médico [Internet]. 2019 Mar 15;19(1):67–72. Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-558X2019000100011
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727558X2019000100011
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-558X2019000100011
28. Pires FC, Vecchia BP, Carneiro EM, Castro JPR, Ferreira LA, Dutra CM, et al. Síndrome de Burnout em profissionais de enfermagem de pronto-socorro. Rev Enferm UFPE line [Internet]. 2020 Jun 28;14. Disponible en: <https://periodicos.ufpe.br/revistas/revistaenfermagem/article/view/244419>
29. Ramírez Ramos E. El Burnout en los sanitarios de Gran Canaria tras la pandemia [Internet]. Tesis de maestría, Universitat Oberta de Catalunya (UOC); 2022. Disponible en: <https://openaccess.uoc.edu/handle/10609/146990>
30. De Arruda Campos Neto A, Marques Montanham H, Álvaro Estramiana JL.

- Relaciones entre valores humanos y síndrome de burnout : Una revisión sistemática. Rev la Asoc Española Espec en Med del Trab [Internet]. 2020;29(4):357–73. Disponible en : https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1132-62552020000400357&script=sci_arttext&tlng=pt
31. Seijas-Solano DE. Riesgos psicosociales, estrés laboral y síndrome burnout en trabajadores universitarios de una escuela de bioanálisis. Rev Salud Pública [Internet]. 2019 Jan 1;21(1):102–8. Disponible en: <https://revistas.unal.edu.co/index.php/revsaludpublica/article/view/71907>
32. Tabares-Díaz YA, Martínez-Daza VA, Matabanchoy-Tulcán SM. Síndrome de Burnout en docentes de Latinoamérica: Una revisión sistemática. Univ y Salud [Internet]. 2020 Aug 31;22(3):265–79. Disponible en: <https://revistas.udenar.edu.co/index.php/usalud/article/view/4458>
33. Guzmán-Narciso GA, Sánchez-García W, Placencia-Medina MD, Silva-Valencia J. Asociación de los factores motivacionales y el desempeño laboral del tecnólogo médico en radiología. Rev CEA. 2020;6(12):87–103.
34. Alrawahi S, Sellgren SF, Altouby S, Alwahaibi N, Brommels M. The application of Herzberg’s two-factor theory of motivation to job satisfaction in clinical laboratories in Omani hospitals. Heliyon [Internet]. 2020;6(9):e04829. Disponible en: <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2020.e04829>
35. Madero Gómez S. Percepción de la jerarquía de necesidades de Maslow y su relación con los factores de atracción y retención del talento humano. Contaduría y Adm. 2023;68(1):235–59.
36. Rojas M, Méndez A, Watkins-Fassler K. The hierarchy of needs empirical

- examination of Maslow’s theory and lessons for development. *World Dev* [Internet]. 2023;165:106185. Disponible en: <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2023.106185>
37. Blattner CE, Coulter K, Kymlicka W. *Animal Labour: A New Frontier of Interspecies Justice?* [Internet]. Blattner CE, Coulter K, Kymlicka W, editors. Oxford: Oxford University Press, 2019; 2019. Disponible en: https://books.google.es/books?id=ksLADwAAQBAJ&dq=locke+labour+theory&lr=&hl=es&source=gbs_navlinks_s
 38. Zhu S. Sharing property sharing labour: The co-production of value in platform economies. *Laws* [Internet]. 2020;9(4):24. Disponible en: <https://doi.org/10.3390/laws9040024>
 39. Kakar AS, Rauza D, Raziq A, Akhtar T, Mohammad N. Person-organization fit and turnover intention: The mediating role of need-supply fit and demand-ability fit. *Glob Bus Organ Excell* [Internet]. 2023; Disponible en: <https://doi.org/10.1002/joe.22198>
 40. Brown VM, Hardaway Y. Servant leadership during an epoch of accelerated digital disruption. *Palgrave Handb Servant Leadersh* [Internet]. 2023;1023–38. Disponible en: https://link.springer.com/referenceworkentry/10.1007/978-3-031-01323-2_60
 41. Millones Trinidad ML. Condiciones de trabajo y satisfacción laboral de las enfermeras del Complejo Hospitalario PNP Luis N Sáenz. *Rev Cient* [Internet]. 2021;1(4):39–50. Disponible en: <https://doi.org/10.53673/rc.v1i4.21>
 42. Despaigne Pérez C, Garbey Pascual Y, López Nápoles E. Salud sexual y reproductiva en la adolescencia y su vinculación con el Modelo de Promoción de Nola Pender. In: *XIX Congreso de la Sociedad Cubana de Enfermería* [Internet]. 2022. Disponible en: <https://congresosenfermeriacubana.sld.cu/index.php/enfermeria22/2022/paper/view>

Paper/45

43. Mogollón García FS, Becerra Rojas D, Ancajima Mauriola JSA. Estilos de vida saludables en estudiantes de pregrado. Rev Conrado [Internet]. 2020;16(75):69–75. Disponible en: <http://scielo.sld.cu/pdf/rc/v16n75/1990-8644-rc-16-75-69.pdf>
44. Dal’Bosco EB, Floriano LSM, Rangel AGSS, Ribas MC, Cavalheiro APG, Silva CL da, et al. Coping em saúde mental durante o isolamento social: análise à luz de Hildegard Peplau. Rev Bras Enferm [Internet]. 2022;75(2):e20201207. Disponible en: <https://doi.org/10.1590/0034-7167-2020-1207>
45. Peplau HE. Principios básicos para la orientación del paciente [Internet]. Washington, D.C: Organización Panamericana de la Salud; 1968. Disponible en: <http://iris.paho.org/xmlui/handle/123456789/1212>
46. Carhuancho I, Nolazco F, Sicheri L, Guerrero M, Casana K. Metodología para la investigación holística [Internet]. UÍDE. Guayaquil; 2019. 120 p. Disponible en: <https://n9.cl/t0s2%0Ahttps://www.redalyc.org/pdf/4259/425942516002.pdf>
47. Valdez Y, Marentes R, Correa S, Hernández R, Enríquez I, Quintana M. Nivel de estrés y estrategias de afrontamiento utilizadas por estudiantes de la licenciatura en Enfermería. Enfermería Glob [Internet]. 2022 Jan 1;21(1):248–70. Disponible en: <https://revistas.um.es/eglobal/article/view/441711>
48. Rodríguez C, Breña JL, Esenarro D. Las variables en la metodología de la investigación científica [Internet]. Editorial Científica 3Ciencias; 2021. Disponible en: <https://www.3ciencias.com/libros/libro/variables-metodologia-investigacion-cientifica>
49. Carrasco S. Metodología de la investigación científica. Pautas metodológicas para

diseñar y elaborar el proyecto de investigación. Editorial San Marcos; 2019. 476 p.

50. Llerena J. Riesgo laborales y Síndrome de Burnout en el personal de enfermería del Hospital General Milagro, en tiempos de COVID- 19, 2020 [Internet]. Universidad César Vallejo; 2021. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/56880>
51. Bendezú-Pacífico K. Gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de una institución educativa privada. Investig Vald [Internet]. 2020 Jan 17;14(1):22–8. Disponible en: <https://revistas.unheval.edu.pe/index.php/riv/article/view/494>
52. Correa-López L, Loayza-Castro J, Vargas M, Huamán M, Roldán-Arbieto L, Perez M. Adaptación y validación de un cuestionario para medir burnout académico en estudiantes de medicina de la Universidad Ricardo Palma. Rev la Fac Med Humana [Internet]. 2019 Jan 10;19(1):1–5. Disponible en: <http://revistas.urp.edu.pe/index.php/RFMH/article/view/1794>

Anexos

Anexo N.º 1. Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición / escala	Valor final
V1: Nivel Síndrome de burnout	Maslach y Jackson en 1981 definieron el Síndrome de burnout como un tipo de estrés crónico que se evidencia a través del cansancio tanto físico como psicológico, ocasionando de esta forma, la despersonalización del trabajador y sentimientos negativos acerca de su desempeño en las actividades laborales.	Son las respuestas de las enfermeras que laboran en El Agustino acerca del cansancio físico, desprendimiento de la realidad y déficit de la realización de cada individuo que se medirá a través del Inventario de desgaste de Maslach.	Agotamiento Emocional	<ul style="list-style-type: none"> - Agotamiento. - Cansancio. - Fatiga. - Esfuerzo. - Sensación de estar “quemado”. - Frustración. - Exceso de trabajo. - Estrés. - Sensación de estar “acabado”. 	Ordinal 0: nunca 1: alguna vez al año 2: una vez al mes 3: algunas veces al mes 4: una vez a la semana 5: varias veces a la semana 6: diariamente	Bajo (<18) Medio (19-26) Alto (>27)
			Despersonalización	<ul style="list-style-type: none"> - Falta de empatía. - Insensibilidad. - Dureza. - Despreocupación. - Susplicia. 		Bajo (<5) Medio (6-9) Alto (>10)
			Realización Personal	<ul style="list-style-type: none"> - Comprensión. - Eficacia. - Influencia. - Proactividad. - Relajación. - Estimulación. 		Bajo (<33) Medio (34-39) Alto (>40)

				<ul style="list-style-type: none"> - Utilidad. - Calma. 		
V2: Satisfacción laboral	S. Palma define a la satisfacción laboral como la percepción constante de que el trabajo desempeñado corresponde a las aspiraciones que se tiene como parte de un grupo humano o profesional.	Disposición relativamente estable hacia el trabajo desarrollada por las enfermeras de El Agustino, basadas en creencias y valores a partir de su experiencia ocupacional y que serán medidas con el instrumento Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC.	Significación de la tarea	<ul style="list-style-type: none"> - Trabajo justo - Valor de la tarea - Utilidad de la labor - Resultados del trabajo 	Ordinal 1: Totalmente de acuerdo 2: De acuerdo 3: Indeciso 4: En desacuerdo 5: Totalmente en desacuerdo	<p>Muy insatisfecho ≤ 81</p> <p>Insatisfecho 82 – 91</p> <p>Promedio 92 – 105</p> <p>Satisfecho 106 – 115</p> <p>Muy satisfecho ≥ 116</p>
			Condiciones de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> - Distribución física del ambiente - Confortabilidad del ambiente - Horario de labores - Relación con los empleadores 		
			Reconocimiento personal y/o social	<ul style="list-style-type: none"> - Malos tratos frecuentes - Distanciamiento de los compañeros - Valoración injusta de las tareas - Tedium durante las labores 		
			Beneficios económicos	<ul style="list-style-type: none"> - Bajo salario - Disconformidad con el salario - Salario promedio - Sensación de explotación 		

Anexo N.º 2. Instrumentos

Cuestionario 1

Inventario de desgaste de Maslach

Instrucciones

1. complete los datos generales

Sexo: Masculino Femenino

Lugar de procedencia:

Estado Civil: Soltero(a) Casado(a)
 Conviviente(a) Viudo(a)

Número de Hijos:

Grado de Instrucción: Técnico Licenciado Magister

Antigüedad en la Unidad donde labora: Meses Años

Antigüedad Clínica Geriátrica del Ejército: Meses Años

Función: Asistencial Administrativo

2. Responda cada una de las interrogantes empleando una de las alternativas

Señale la respuesta que crea oportuna sobre la frecuencia con que siente los enunciados:

0	1	2	3	4	5	6
Nunca	Alguna vez al año	Una vez al mes	Algunas veces al mes	Una vez a la semana	Varias veces a la semana	Diariamente

N.º	Enunciados	0	1	2	3	4	5	6
1	Me siento emocionalmente cansado							
2	Al terminar la jornada no tengo energía							
3	Me encuentro cansado al empezar la mañana							
4	Comprendo con facilidad lo que me piden los clientes del servicio							
5	Tengo un trato distante e impersonal con algunos usuarios							
6	Me pone tenso lidiar a diario con pacientes							
7	Afronto con entereza los problemas descritos por los pacientes							
8	Me siento desganado con mi actual ocupación laboral.							
9	Considero que represento una influencia positiva para otras personas							
10	He perdido sensibilidad desde que ocupo este puesto de trabajo							
11	Me preocupa que se produzca una desensibilización en mi personalidad							
12	Me encuentro con bastante energía.							
13	Este trabajo me frustra.							
14	Percibo que este trabajo es sumamente arduo							
15	No tiene mayor interés lo que le ocurra a mis pacientes							
16	Me estresa enormemente el trabajo diario con pacientes.							
17	Todavía puedo generar un ambiente distendido con mis pacientes.							
18	Trabajar con mis pacientes me da nuevos bríos							
19	He sacrificado muchas cosas por este trabajo y ha valido la pena							
20	El ritmo de trabajo es normal							
21	En mi actual ocupación lo emocional es abordado con ecuanimidad							
22	Percibo que los pacientes tienden a culparme de sus problemas							

Cuestionario 2

Satisfacción laboral

Escala de valoración:

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
1	2	3	4	5

1. Mis labores se ven facilitadas en el ambiente que ocupo	1	2	3	4	5
2. Mi salario es insuficiente en comparación a todo lo que tengo que trabajar	1	2	3	4	5
3. Siento que el trabajo que cumplo está de acuerdo con lo que proyecta mi personalidad.	1	2	3	4	5
4. La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.	1	2	3	4	5
5. Me siento mal con lo que gano.	1	2	3	4	5
6. La empresa me maltrata sistemáticamente en lo laboral.	1	2	3	4	5
7. Me siento útil con la labor que realizo.	1	2	3	4	5
8. El ambiente donde trabajo es confortable.	1	2	3	4	5
9. El sueldo que tengo es bastante aceptable.	1	2	3	4	5
10. La explotación laboral es una sensación frecuente cuando trabajo	1	2	3	4	5
11. No tengo amistades en el trabajo, solo compañeros temporales.	1	2	3	4	5
12. Me disgusta mi horario.	1	2	3	4	5
13. Las tareas que cumplo son intrascendentes.	1	2	3	4	5
14. Hay una relación cordial con mi supervisor.	1	2	3	4	5
15. La comodidad del ambiente laboral es indiscutible.	1	2	3	4	5
16. La remuneración percibida cubre mis expectativas	1	2	3	4	5
17. El horario causa incomodidad	1	2	3	4	5
18. Los resultados de mi labor me dejan satisfecho	1	2	3	4	5
19. Convivir laboralmente con los demás no me incomoda	1	2	3	4	5
20. Estoy cómodo donde trabajo.	1	2	3	4	5
21. Con este trabajo la realización personal es una realidad.	1	2	3	4	5
22. Me gusta lo que hago para esta institución.	1	2	3	4	5
23. Hay comodidades básicas para cumplir las labores	1	2	3	4	5
24. Me disgusta que no reconozcan las horas extras	1	2	3	4	5
25. Me siento bien conmigo mismo cuando hago este trabajo.	1	2	3	4	5
26. Me siento haciendo lo que hago	1	2	3	4	5
27. Mi desempeño es valorado positivamente por mis superiores	1	2	3	4	5

Anexo N° 3. Consentimiento informado

Estimado(a)...

Reciba un cordial saludo. Soy bachiller en enfermería de la Universidad Privada del Norte. En esta ocasión me encuentro llevando a cabo una investigación para determinar la relación entre el síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en el personal de un centro de salud. Esta información ayudará a tomar acciones en beneficio de aquellos profesionales. La encuesta tendrá una duración de 15 minutos y los datos que aporte serán de uso exclusivo para la investigación y no habrá ningún aprovechamiento lucrativo de ello.

Dejo constancia de que sido informado del objetivo del presente estudio. Tengo conocimiento de que mi participación es voluntaria y los datos que he brindado serán manejados con reserva. Por lo expuesto, expreso mi consentimiento voluntario para ser partícipe de la indagación en curso.

Lima, 15 de junio de 2023

Firma del participante

Anexo N° 4. Matriz de datos

Variable Nivel Síndrome de burnout

	Dimensión 1: Agotamiento Emocional									Dimensión 2: Despersonalización					Dimensión 3: Realización personal								
	P 1	P 2	P 3	P 6	P 8	P 13	P 14	P 16	P 20	P 5	P 10	P 11	P 15	P 22	P 4	P 7	P 9	P 12	P 17	P 18	P 19	P 21	P 20
Suj 1	0	0	0	0	0	0	6	0	0	0	0	0	0	0	6	6	6	6	6	6	6	6	0
Suj 2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	3	0	0	0	0
Suj 3	1	6	1	0	4	6	3	0	2	0	1	1	0	0	5	0	4	5	0	0	0	4	2
Suj 4	4	5	4	2	2	1	2	0	4	1	1	3	0	0	6	5	2	6	4	4	6	4	4
Suj 5	4	6	0	1	2	3	3	3	3	0	5	5	2	3	6	4	5	3	3	6	4	2	3
Suj 6	5	3	3	3	4	3	4	2	6	2	2	4	3	2	6	4	5	3	3	4	4	4	6
Suj 7	4	5	3	1	1	2	1	1	1	2	3	2	2	2	6	5	5	5	5	5	4	5	1
Suj 8	2	2	2	0	0	2	2	2	2	0	5	2	2	5	2	5	5	2	2	2	2	0	2
Suj 9	3	2	6	2	3	2	1	0	1	0	0	0	0	0	6	6	6	5	6	5	5	5	1
Suj 10	1	4	4	1	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	6	6	5	6	6	6	6	0
Suj 11	3	2	5	0	4	3	4	0	4	0	0	3	0	0	5	5	4	3	5	6	6	3	4
Suj 12	5	5	5	2	4	0	1	1	6	0	0	0	0	6	5	3	5	2	2	5	5	6	6
Suj 13	5	3	3	3	3	5	3	4	5	3	3	5	2	3	5	3	2	5	2	2	2	3	5
Suj 14	6	6	6	3	6	6	6	4	6	0	4	3	1	4	0	6	6	3	4	3	5	4	6
Suj 15	1	3	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	4	0	6	5	5	5	6	5	5	6	1
Suj 16	3	4	1	3	2	6	2	1	2	4	4	3	2	3	5	2	1	5	6	0	3	3	2
Suj 17	3	2	3	1	5	0	6	3	4	1	1	1	3	3	1	5	2	1	0	5	6	6	4
Suj 18	2	3	2	3	3	1	1	4	4	2	2	2	4	4	0	3	3	2	2	1	6	1	4
Suj 19	3	2	2	3	3	4	3	4	4	3	2	4	3	3	3	4	4	3	3	4	2	2	4
Suj 20	6	6	4	3	6	6	3	0	4	5	3	3	4	0	5	3	6	3	6	6	5	5	4
Suj 21	0	2	1	1	1	0	0	5	0	1	1	0	1	0	1	1	1	0	3	0	0	0	0
Suj 22	1	0	0	1	4	4	4	5	5	1	2	0	1	1	1	0	2	2	4	1	5	0	5
Suj 23	1	1	1	1	0	1	1	0	1	0	0	1	0	1	6	6	4	6	5	5	5	4	1
Suj 24	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

Suj 25	2	0	4	0	3	1	1	1	1	0	0	0	0	0	6	6	6	5	6	6	6	5	1
Suj 26	3	2	3	3	3	0	3	2	3	0	0	0	0	1	6	6	6	6	6	6	6	6	3
Suj 27	5	5	3	3	4	2	4	2	6	2	1	2	1	4	4	3	5	2	3	3	5	4	6
Suj 28	4	5	1	0	0	0	0	0	1	0	0	1	6	0	5	6	6	1	6	6	6	6	1
Suj 29	3	5	3	4	2	2	2	4	2	5	1	2	4	3	6	2	2	3	1	3	1	1	2
Suj 30	1	1	1	1	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	1	1	6	6	6	6	6	6	1
Suj 31	3	3	3	1	0	1	0	0	1	2	0	0	0	1	1	0	1	1	0	0	0	1	1
Suj 32	5	3	6	0	0	0	0	0	6	0	6	0	0	0	5	6	6	6	6	6	6	6	6
Suj 33	1	1	1	0	0	0	1	0	1	6	0	0	0	0	1	0	6	6	5	5	5	5	1
Suj 34	3	2	4	2	1	0	0	0	2	0	0	0	0	0	6	3	5	6	5	6	6	6	2
Suj 35	4	5	3	4	0	0	1	1	2	0	0	0	6	0	4	6	6	5	6	6	6	6	2
Suj 36	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	6	5	5	6	6	6	6	6	0
Suj 37	3	3	1	3	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	6	5	5	6	6	5	4	0
Suj 38	0	1	1	4	0	0	0	0	0	0	0	0	6	0	5	3	5	6	6	6	6	6	0
Suj 39	5	5	6	0	6	5	4	3	6	0	0	0	0	0	6	0	0	0	6	6	6	6	6
Suj 40	3	3	5	0	3	0	3	0	2	0	5	0	0	0	6	6	6	6	6	6	6	6	2
Suj 41	5	5	5	5	3	5	2	5	2	5	5	5	5	5	2	2	2	2	1	1	2	2	2
Suj 42	2	3	0	0	0	0	0	0	0	6	0	0	0	0	2	6	6	6	6	6	6	6	0
Suj 43	2	3	4	5	1	1	1	1	3	3	2	6	2	0	5	6	5	5	5	5	3	5	3
Suj 44	1	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	6	6	6	6	6	6	6	1
Suj 45	1	3	0	0	0	1	0	0	4	0	0	0	0	0	6	0	6	6	6	6	6	6	4
Suj 46	6	6	6	6	6	0	2	6	6	6	5	4	6	6	6	6	6	0	4	5	4	6	6
Suj 47	4	1	0	0	2	0	0	0	0	6	0	0	6	0	6	6	6	6	6	6	5	6	0
Suj 48	1	2	1	1	1	1	1	1	6	0	0	1	0	0	6	5	6	5	6	3	5	5	6
Suj 49	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	2	5	4	5	5	4
Suj 50	2	3	6	3	2	4	2	3	5	0	1	3	1	6	5	3	1	5	2	4	1	3	5
Suj 51	5	5	5	1	3	4	2	4	3	2	4	3	3	3	5	5	3	3	4	3	4	4	3
Suj 52	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	6	6	0	6	6	6	6	6	6	6	1	1
Suj 53	2	3	0	4	2	0	1	2	2	5	0	2	1	1	4	6	6	5	5	4	6	5	2
Suj 54	4	4	0	0	1	0	3	1	3	0	0	0	2	0	6	0	6	6	1	6	6	6	3
Suj 55	2	2	3	1	3	0	0	3	3	0	0	0	0	0	6	6	6	6	6	6	6	6	3
Suj 56	1	2	0	2	0	0	1	1	0	0	0	3	0	1	5	5	5	6	5	5	6	5	0

Suj 57	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	6	6	6	6	6	6	6	0
Suj 58	5	5	1	3	1	1	1	1	1	0	4	3	5	5	1	5	5	5	5	3	4	4	1
Suj 59	2	2	2	0	1	1	1	1	2	0	0	2	0	0	2	2	5	3	5	5	4	6	2
Suj 60	5	3	3	3	1	4	2	2	1	3	6	1	2	2	2	5	5	4	3	3	3	3	1

Satisfacción laboral																											
Dimensión 1: significación de la tarea									Dimensión 2: condiciones de trabajo									Dimensión 3: reconocimiento personal y/o social					Dimensión 4: beneficios económicos				
	P 3	P 4	P 7	P 18	P 21	P 22	P 25	P 26	P 1	P 8	P 12	P 14	P 15	P 17	P 20	P 23	P 27	P 6	P 11	P 13	P 19	P 24	P 2	P 5	P 9	P 10	P 16
Suj 1	5	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	5	5	1	1	5	5	5	1	1	5	1	5	5	5
Suj 2	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1
Suj 3	2	5	5	5	2	3	4	4	3	3	2	2	2	3	3	3	1	4	3	1	1	3	5	5	1	4	1
Suj 4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	2	5	5	3	3	4	4	5	4	5	3	4	3	3	5	3	3	4
Suj 5	3	1	3	2	3	3	1	2	5	1	3	3	2	4	2	3	2	3	4	3	2	2	3	2	3	2	3
Suj 6	5	1	3	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	1	4	1	4	5	4	4	3	2	5	3
Suj 7	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	5	2	2	4	2	1	3	4	4	3	5	3	3	3	3	4	2
Suj 8	2	2	2	3	2	2	4	4	4	2	4	2	2	4	3	2	4	2	2	2	2	4	1	1	4	2	2
Suj 9	2	1	1	1	2	1	1	1	3	3	5	1	4	4	4	2	2	4	3	5	3	2	4	4	2	4	2
Suj 10	4	1	5	5	1	1	1	1	5	5	1	1	5	1	5	5	3	4	4	4	4	1	1	5	5	4	5
Suj 11	4	1	2	2	4	2	2	2	2	5	4	2	5	4	5	2	3	3	1	4	4	4	4	4	2	4	2
Suj 12	3	1	1	1	3	2	5	5	2	3	3	3	5	3	2	5	2	5	2	5	5	5	5	5	5	2	5
Suj 13	3	1	3	2	3	3	3	2	3	2	3	1	1	3	3	3	2	4	3	3	4	3	2	3	3	4	3
Suj 14	5	5	5	4	5	2	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5

Suj 15	4	1	1	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	5	4	4	5	4	2	2	3	4	3
Suj 16	4	4	3	5	4	4	2	2	3	2	4	2	4	2	5	3	5	3	5	2	5	3	4	4	1	2	3
Suj 17	3	4	2	3	1	3	3	4	2	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	1	3	4	3	3	3
Suj 18	3	2	4	4	3	1	3	2	3	3	2	3	2	1	2	4	5	3	3	3	2	4	3	2	2	2	3
Suj 19	3	3	2	3	4	2	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	4	3	4
Suj 20	3	3	3	3	5	4	3	3	2	3	1	1	1	3	2	3	3	3	2	3	3	1	3	3	2	2	5
Suj 21	2	5	1	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	1	2	4	2	3	4	2	4	5	5	3	5	2
Suj 22	1	2	3	4	3	5	2	4	2	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	4	4	3	2	3	2	3
Suj 23	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	4	2	3	2	5	4	4	4	2	2	2	4	4	3
Suj 24	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Suj 25	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	2	1	1	1	3	3	5	5	3	3	3	3	3	3
Suj 26	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	4	1	2	4	1	2	2	5	4	5	5	3	4	5	2	5	1
Suj 27	4	1	2	3	1	1	1	1	3	3	2	1	3	4	2	1	2	4	4	4	4	2	1	2	4	4	3
Suj 28	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	5	5	5	1	1	3	3	5	5	5	5	1	1	2	4	5	2
Suj 29	3	4	4	2	2	4	4	4	4	3	1	2	3	4	4	5	2	1	3	2	3	2	4	4	2	3	3
Suj 30	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3
Suj 31	2	1	1	2	1	5	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2
Suj 32	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	4	1	2	2	2	2	2	5	5	4	4	4	4	4	1	4	1

Suj 33	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	2	2	2	1	2	1	5	5	5	5	1	5	5	2	4	2
Suj 34	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	2	3	4	2	2	1	5	5	5	4	1	3	5	2	5	1
Suj 35	3	2	2	2	4	2	2	2	4	2	5	3	5	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3
Suj 36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	4	1	5	5	5	1	1	1	1	1	2	1	5	1	4
Suj 37	3	2	2	1	1	1	1	1	2	2	5	1	2	4	1	2	2	4	4	4	4	4	4	5	5	1	4	2
Suj 38	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	1	5	1	1	1	5	5	5	5	5	5	3	3	1	5	1
Suj 39	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	5	3	4	1	1	1	5	5	5	5	4	4	5	1	5	1	
Suj 40	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	5	3	1	5	1	1	3	3	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3
Suj 41	4	1	2	4	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	1	5	1	4	5	2	5	2	2	2	3	4	3	
Suj 42	2	1	1	4	3	3	2	3	2	1	5	3	2	5	3	2	3	5	3	5	2	2	1	5	2	5	3	
Suj 43	2	4	2	2	1	2	2	2	2	2	4	5	2	4	2	2	2	4	4	4	4	4	1	1	4	2	4	2
Suj 44	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	5	1	2	4	2	1	2	1	5	5	5	5	1	2	3	3	4	3
Suj 45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	4	4	1	5	5	5	1	1	1	1	3	1	1	4	1	3
Suj 46	4	5	3	1	1	1	3	5	5	4	2	4	4	2	1	1	5	3	4	3	1	1	2	4	4	4	4	4
Suj 47	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	4	2	2	4	2	2	2	5	4	4	4	4	2	3	5	4	4	2
Suj 48	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	5	1	4	2	2	1	3	4	5	5	4	4	2	2	4	3	4	3
Suj 49	2	2	2	4	2	2	2	2	1	2	3	2	3	4	2	2	2	5	3	4	5	5	1	2	3	3	4	4
Suj 50	2	2	3	3	2	2	1	2	2	3	4	4	3	4	4	2	3	4	4	4	5	5	1	1	1	3	5	4

Suj 51	3	3	3	4	4	2	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	2	3	2	3	3	4	4	3
Suj 52	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	4	2	2	3	1	2	3	3	4	5	5	2	1	3	2	3	3
Suj 53	2	1	5	1	1	1	1	1	2	2	4	5	2	5	2	3	2	4	5	5	5	4	1	2	2	5	2
Suj 54	2	1	1	4	3	1	1	1	2	4	1	3	4	4	3	2	5	2	2	2	3	1	1	1	5	4	4
Suj 55	3	1	1	1	2	1	1	1	1	1	4	3	3	4	2	3	3	5	4	4	5	3	2	3	3	4	2
Suj 56	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	3	2	5	2	2	3	5	4	5	2	2	3	2	2	5	2
Suj 57	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	2	5	1	1	1	4	5	5	5	5	4	4	1	5	1
Suj 58	2	1	2	3	2	1	1	2	4	3	4	3	3	4	1	3	3	3	3	5	5	2	2	2	4	3	4
Suj 59	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	5	2	2	5	1	1	2	5	5	5	4	4	5	5	1	5	1
Suj 60	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	2	2	3	4	3	3	3	3