



**UNIVERSIDAD PARTICULAR
DE CHICLAYO
FACULTAD DE MEDICINA
Y
ODONTOLOGÍA
ESCUELA DE MEDICINA**



TESIS

**“RELACIÓN ENTRE LA SATISFACCIÓN LABORAL Y LOS NIVELES DE BURNOUT
EN PERSONAL DE SALUD, HOSPITAL REGIONAL DOCENTE LAS MERCEDES 2021
– 2022”**

PARA OPTAR

EL TÍTULO PROFESIONAL DE MÉDICO CIRUJANO

AUTOR:

RUIZ NEIRA ALAN ROYCER

ASESOR:

FRANCISCO JAVIER REYMUNDO BACA DEJO

CHICLAYO – PERU 2021-2022

DEDICATORIA

“Esta tesis está dedicada a:

A mis padres ***Freddy Ruiz Campos y Rosa Neira Campos***, quienes con su amor, paciencia y esfuerzo me han permitido llegar a cumplir hoy un sueño más, gracias por inculcar en mí el ejemplo de esfuerzo y valentía, de no temer las adversidades porque Dios está conmigo siempre.

Mis hermanos ***Robert Ruiz Neira y Tony Ruiz Neira*** por su cariño y apoyo incondicional, durante todo este proceso, por estar conmigo en todo momento gracias.

A mi prima ***Adela Ruiz Campos*** por ser porque ha sido una segunda madre, es una mujer sabia, que día a día se alegra de cada paso y logro que doy. Es también mi soporte en todo momento y me demuestra su amor y me alienta a no rendirme.

A toda mi familia porque con sus oraciones, consejos y palabras de aliento hicieron de mí una mejor persona y de una u otra forma me acompañan en todos mis sueños y metas

Finalmente quiero dedicar esta tesis a todos mis amigos, por apoyarme cuando más las necesito, por extender su mano en momentos difíciles y por el amor brindado cada día, de verdad mil gracias hermanitas, siempre las llevo en mi corazón.”

AGRADECIMIENTO

“Mi profundo agradecimiento a todas las autoridades y personal del Hospital Docente las Mercedes, por confiar en mí, abrirme las puertas y permitirme realizar todo el proceso investigativo.

De igual manera, mis agradecimientos a la Universidad Particular de Chiclayo, a toda la Facultad de Medicina, a mis docentes quienes con la enseñanza de sus valiosos conocimientos hicieron que pueda crecer día a día como profesional, gracias a cada una de ustedes por su paciencia, dedicación, apoyo incondicional y amistad. Y también a mis amigos de la vida y de la facultad, por el apoyo diario.

Finalmente quiero expresar mi más grande y sincero agradecimiento al licenciado Francisco Baca principal colaborador durante todo este proceso, quien con su dirección, conocimiento, enseñanza y colaboración permitió el desarrollo de este trabajo.”

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA	2
AGRADECIMIENTO	3
ÍNDICE DE TABLAS	5
ÍNDICE DE FIGURAS.....	6
RESUMEN.....	7
ABSTRACT.....	8
1. Introducción	9
1.1. Realidad problemática	9
1.2. Formulación del problema	10
1.3. Objetivos.....	11
1.4. Hipótesis.....	11
2. Marco teórico.....	12
2.1. Antecedentes.....	12
2.2. Bases teóricas	15
3. Metodología.....	18
3.1. Tipo y diseño de investigación	18
3.2. Población, muestra y muestreo.....	18
3.3. Criterios de selección.....	18
3.4. Variables de estudio y operacionalización	19
3.5. Métodos, técnicas y procedimientos	20
3.6. Análisis y procesamiento de datos.....	20
3.7. Consideraciones éticas.....	20
4. Resultados.....	20
5. Discusión	25
6. Conclusiones	27
7. Recomendaciones	28
8. Bibliografía.....	29
9. Anexos	32

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 1: Operacionalización de variables	19
Tabla N° 2: Nivel de satisfacción del personal de salud del Hospital Regional Docente Las Mercedes 2021-2022	21
Tabla N° 3: Nivel de burnout del personal de salud del Hospital Regional Docente Las Mercedes 2021-2022	22
Tabla N° 4: Relación entre la satisfacción laboral y los niveles de burnout en el personal de salud del Hospital Regional Docente Las Mercedes, 2021-2022.....	23
Tabla N° 5: Tabla cruzada Nivel de Síndrome de Burnout y el nivel de satisfacción laboral del personal de salud del Hospital Regional Docente Las Mercedes, 2021-2022	24

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura N° 1: Nivel de satisfacción del personal de salud del Hospital Regional Docente Las Mercedes 2021-2022	21
Figura N° 2: Nivel de burnout del personal de salud del Hospital Regional Docente Las Mercedes 2021-2022	22

RESUMEN

Objetivo: Determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y los niveles de Burnout en el personal de salud del Hospital Regional Docente "Las Mercedes" 2021-2022.

Metodología: el estudio es cuantitativo, correlacional, retrospectivo y transversal. La muestra estuvo conformada por 252 profesionales de la salud, a quienes se les aplicó el cuestionario del Inventario de Burnout de Maslach (MBI) y el cuestionario de satisfacción laboral Escala de Opiniones SL-SPC.

Resultados: el personal de salud del Hospital Regional Docente Las Mercedes presenta un nivel de satisfacción laboral promedio con tendencia a un nivel alto de satisfacción, además se encuentran en un nivel de burnout medio.

Conclusión: existe correlación media y no significativa entre las dimensiones agotamiento emocional y despersonalización del síndrome de burnout y la satisfacción laboral, asimismo, existe correlación baja y significativa entre la dimensión realización personal y la variable satisfacción laboral del personal de salud del Hospital Regional Docente Las Mercedes.

Palabras clave: burnout, satisfacción laboral, personal de salud.

ABSTRACT

Objective: To determine the relationship between job satisfaction and Burnout levels in the health personnel of the "Las Mercedes" Regional Teaching Hospital 2021-2022.

Methodology: the study is quantitative, correlational, retrospective and cross-sectional. The sample consisted of 252 health professionals, to whom the Maslach Burnout Inventory (MBI) questionnaire and the SL-SPC Opinion Scale job satisfaction questionnaire were applied.

Results: he health personnel of the Las Mercedes Regional Teaching Hospital present an average level of job satisfaction with a tendency to a high level of satisfaction, they are also at a medium level of burnout.

Conclusion: there is a medium and non-significant correlation between the emotional exhaustion and depersonalization dimensions of burnout syndrome and job satisfaction, likewise, there is a low and significant correlation between the personal achievement dimension and the job satisfaction variable of the health personnel of the Las Regional Teaching Hospital. Mercedes.

Keywords: burnout, job satisfaction, health personnel.

1. Introducción

1.1. Realidad problemática

La satisfacción laboral (SL) es un estado emocional positivo, que deriva de la percepción subjetiva de las experiencias laborales que tiene un trabajador; percepción que posteriormente determinará el rol que finalmente el trabajador desempeñará en su ámbito laboral.(1) Por lo que es de entender, que es muy importante para una institución que sus trabajadores se sientan satisfechos laboralmente, dado que repercute en el trabajo desempeñado y en el comportamiento del trabajador. (2) La misma que influirá en su propio bienestar, así como también en la productividad y en la calidad del servicio prestado.(2) Por ello la búsqueda de la SL es uno de los grandes retos para toda organización, dado que influye directamente en el rendimiento del trabajador, y en la generación de una respuesta afectiva hacia la institución, al igual que con la actividad que realiza; lo que se conoce como identidad laboral.(3) Esto no quiere decir que la SL sea el único, o que no existe otros factores efectores, pues existen muchos como por ejemplo la propia actividad realizada.(4)

En el ámbito laboral, dentro de todas las profesiones talvez, las que se enfrentan a más situaciones desgastantes, son las carreras profesionales de la salud. (5) Dado que en ellas se generan constantemente gran cantidad de situaciones de ansiedad, las mismas que son potenciadas por las altas exigencias laborales propias de la actividad y por la carga emocional con las que llega el paciente al consultorio.(5) Volviéndolos vulnerables al desgaste de la salud mental, la misma que origina un deterioro de la calidad de los servicios de salud que brinda el profesional o hasta incluso el abandono profesional, que a la postre genera la elevación de los costes en el servicio.(6) El estado de la salud mental es muy importante para el profesional de salud, dado que su actividad es tratar con personas, y en consecuencia un deterioro de su salud mental afecta directamente en la calidad asistencial.(7) En el profesional de salud en muchos casos se observa cansancio emocional, despersonalización y baja realización personal, que

coincidentalmente son las dimensiones de uno de los instrumentos más usados para evaluar el síndrome de burnout; el Maslach Burnout Inventory (MBI), esas manifestaciones psicológicas en conjunto posteriormente se traducen en problemas de agresividad, irritabilidad, desgano, entre otros.(8) Estudios realizados muestran que existe una alta prevalencia de Síndrome de Burnout (SB) en los profesionales y/o trabajadores que laboran en establecimientos de salud, en algunos casos hasta un 33.3% de prevalencia, de igual forma existe una relación significativa entre el SB y el nivel de SL del profesional.(9) Encontrándose la relación, que los profesionales con niveles de Burnout altos presentan niveles de SL bajos.(2,9)

Investigaciones realizadas en centros hospitalarios de América Latina y España, reportan niveles de SB muy altos en el personal de salud, las mismas que pueden oscilar entre el 30 al 40% del personal, de igual manera para el caso de la SL, en el personal de salud reportan niveles de medianamente satisfecho en su gran mayoría, seguido del nivel de bajamente satisfecho, oscilando la satisfacción global entre 57 a 111 puntos como máximo.(1,9)

El Hospital Regional Docente "Las Mercedes" de Chiclayo, siendo un hospital de nivel III según la categorización del MINSA, es un nosocomio que tiene gran afluencia de pacientes, lo que hace que el profesional de salud sea sometido a un alto nivel de presión y estrés laboral, lo que podría estar generando un nivel bastante alto de desgaste profesional, que posteriormente podría estar originando actitudes negativas del profesional para con el paciente o para con sus propios compañeros. Por ello es importante realizar la presente investigación, para evaluar la satisfacción laboral y los niveles de burnout de los profesionales de la salud del Hospital, dado que los resultados servirían a la gestión administrativa del Hospital, y para crear estrategias de calidad para el usuario interno, que posteriormente impactaría en el nivel de satisfacción del usuario externo del hospital.

1.2. Formulación del problema

¿Cuál es la relación que existe entre la satisfacción laboral y los niveles de Burnout en el personal de salud del Hospital Regional Docente "Las Mercedes" 2021-2022?

1.3. Objetivos

1.3.1. General

Determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y los niveles de Burnout en el personal de salud del Hospital Regional Docente "Las Mercedes" 2021-2022.

1.3.2. Específicos

- Determinar el nivel de satisfacción del personal de salud del Hospital Regional Docente "Las Mercedes" 2021-2022
- Determinar el nivel de burnout del personal de salud del Hospital Regional Docente "Las Mercedes" 2021-2022
- Determinar la relación entre el nivel de satisfacción y los niveles de burnout del personal de salud del Hospital Regional Docente "Las Mercedes" 2021-2022.

1.4. Hipótesis

Existe relación entre la satisfacción laboral y los Niveles de burnout en el personal de salud del Hospital Regional Docente "Las Mercedes" 2021-2022.

2. Marco teórico

2.1. Antecedentes

Song et al, publicaron en el 2020 un estudio descriptivo-correlativo de hospitales psiquiátricos de Hengyang – China a un total 252 trabajadores médicos. Utilizaron modelos de regresión logística multivariante y ecuaciones estructurales para evaluar los factores relevantes de la satisfacción laboral (SL) y la relación con el síndrome de Burnout (SB). Entre sus resultados reportaron que la SL estuvo en el nivel moderado, el SB, estaba en el nivel de agotamiento medio, además se encontraron que la tasa de prevalencia del burnout fue del 83.18%. La SL tuvo una función de predicción negativa para el SB. Los factores relevantes del SB y la SL reportados fueron: la naturaleza del trabajo, el pago, los beneficios y la comunicación. Concluyeron que la SL es relativamente baja, además que la satisfacción laboral tiene un efecto negativo sobre el SB.(10)

Rocha et al, en el año 2019 publicaron un estudio tipo transversal, con un tamaño de muestra de 91 profesionales de la salud, el objetivo fue evaluar los factores asociados a la prevalencia del Síndrome de Burnout (SB) y a la Satisfacción Laboral (SL) de los equipos de la sala de emergencias y del centro de cuidados intensivos (UCI) en un hospital público de Brasil. Para dicho estudio utilizaron cuestionarios autoadministrados, el Maslach Burnout Inventory – Encuesta de Servicios humanos (MBI-HSS) para identificar SB y la Escala de Satisfacción Laboral (JSS20/23) para evaluar la SL. Entre los resultados que reportaron fue que el 25% presentaba agotamiento emocional, insatisfacción con el ambiente laboral y con la relación jerárquica, y el 66% había pensado en dejar la profesión. Dedujeron que la asociación positiva entre el agotamiento emocional y la insatisfacción laboral resultó ser el primer marcador identificable del SB, además que las evaluaciones periódicas para la identificación temprana y la prevención de enfermedades relacionadas con el trabajo, son importantes para reducir el sufrimiento de los profesionales y consecuente mejora en la calidad y seguridad de la atención brindada.(11)

Vásquez et al, en el 2019 fue publicado un estudio del tipo cuantitativo, descriptivo-correlacional, transversal y no experimental, en la que se trabajó con 166 funcionarios de salud de un hospital chileno, cuyo objetivo fue analizar la relación

existente entre los grados de SL y los niveles del SB. Para lo cual utilizaron los cuestionarios de Maslach Burnout Inventory (MBI) para evaluar el SB y el S20/23 (JSS20/23) para medir la SL. Los resultados que obtuvieron señalan que existe una relación negativa y muy significativa entre la SL y el SB. Se encontró que el 91% de la población estudiada tiene riesgo de padecer SB, y que el 52,6% presenta insatisfacción laboral. Concluyendo que existe una relación significativa entre la SL y el SB, y que la dimensión dominante en el SB fue la despersonalización y baja realización personal.(12)

Yslado. et al, en el 2019 en un estudio del tipo observacional, correlacional de corte transversal realizado en dos hospitales estatales del Perú, trabajaron con 177 profesionales de la salud en busca de determinar la relación entre el SB y la SL. Para ello utilizaron los cuestionarios del inventario de Burnout de Maslach (MBI) y la escala de satisfacción laboral (SL-SPC). En el estudio realizado encontraron que el 33.3% presentaba SB, del mismo modo encontraron un grado alto de insatisfacción laboral, en el caso del SB la dimensión predominante fue la despersonalización, con el 37% de frecuencia, y en el caso de la SL, el factor predominante fue los beneficios económicos, con una frecuencia del 35%. En el estudio ellos infieren que la SL es predictor del SB, dado que encontraron una relación significativa entre las dos variables de estudio. (9)

Aranda, en un estudio descriptivo, correlacional de corte transversal realizado en el 2019, buscó determinar la relación entre el SB y la SL entre el personal de enfermería de un hospital de la capital peruana. Para ello se trabajó con 70 enfermeras(os), a los cuales se les aplicó cuestionarios auto dirigibles del MBI y un cuestionario de SL validado por el autor. Encontrando que los profesionales en su gran mayoría se encontraban medianamente satisfecho (40% para los factores intrínsecos y 30% para los factores extrínsecos), a lo cual le siguió el grado de insatisfecho (28.6% para los factores intrínsecos y 40% para los factores extrínsecos), y en el caso del SB el 40% presentaron un nivel alto de SB, siendo la dimensión dominante el agotamiento emocional con un 42.9%. Aranda concluye que no encontró una relación estadística significativa entre el SB y la SL.(8)

Párraga et al, el 2018 publicaron un estudio descriptivo-observacional de corte

transversal-multicéntrico, en la que evaluaron la prevalencia del SB, la insatisfacción laboral y su relación entre ellas. Para ello trabajaron con 1658 profesionales de medicina y enfermería de los equipos de atención primaria (97) de 6 áreas sanitarias de Castilla-La Mancha. Utilizaron cuestionarios auto dirigibles de Maslach Burnout Inventory (MBI), la Escala de Estrés percibido (PSS) y el cuestionario de SL de Font Roja edición española. En el estudio encontraron una prevalencia del SB del 20.7%, la satisfacción laboral global media de 3.14, concluyendo que la disminución de la SL tiene relación directa con la aparición de la dimensión “agotamiento emocional” del SB, siendo esa relación estadísticamente significativa.(13)

Aires G. et al, en un estudio descriptivo del tipo transversal realizado el 2017 buscaron correlacionar el grado de SL, niveles de estrés y el SB en 130 enfermeros(as) de 45 unidades de Atención primaria de salud (APS) del municipio de Ribeirão Preto en Sao Paulo. Para lo cual utilizaron los cuestionarios de Estrés en el trabajo (EET), Escara de caracterización del Burnout (ECB) y el cuestionario de Satisfacción Laboral (S20/23). En el estudio encontraron que el 32% de profesionales presenta niveles de estrés altos, niveles moderados a altos de SB en un 37.7% a 29.7% respectivamente y en el caso de caso de la SL se encontró que el personal se encuentra en su gran mayoría satisfecho. Cuando se correlacionaron las variables se encontró relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y el SB, mas nó entre la SL y el SB.(14)

Córdova & Sulca, en el año 2017 realizaron un estudio cuantitativo correlacional en el Hospital Militar de Lima Metropolitana, con el objetivo de identificar la relación del Síndrome de Burnout (SB), compromiso y Satisfacción laboral (SL). Para lo cual utilizaron los cuestionarios de Maslach Burnout Inventory (MBI), el Utrecht Work Engagement Scale (versión en español) y el cuestionario Job Satisfaction Scale (JSS). Trabajaron con 296 trabajadores de la salud del hospital, obteniendo como resultados que el 63% de los trabajadores se encontraban medianamente satisfechos laboralmente y un 39.38% presentaban niveles de SB, de igual forma encontraron que existe una relación indirecta y significativa entre el SB y la SL.(15)

De Oliveira et al. en un estudio transversal realizado el 2016, con 271 trabajadores

de un hospital universitario de Sao Paulo en Brasil, buscaron encontrar una relación entre el ambiente de trabajo hospitalario, la SL y el SB. Para ello utilizaron los cuestionarios Encuesta de Satisfacción Laboral (JSS) en su versión portuguesa, Encuesta de servicios humanos del Inventario de Burnout de Maslach (MBI-HSS) y el Cuestionario 9 de Salud del Paciente (PHQ-9). En el estudio encontraron que el profesional de salud en un 62% posee niveles de estrés, de igual manera un nivel promedio alto de SB y de insatisfacción laboral. Concluyendo que existe una relación estadísticamente significativa entre el SB y la insatisfacción laboral, y que los síntomas depresivos son predictores del SB.(16)

Barboza. et al, realizaron un estudio tipo transversal, descriptivo y cuantitativo, realizado entre 2015 y 2016 en el Hospital Clínico de la Universidad Federal de Brasil. Evaluaron la prevalencia del SB y su relación SL en el profesional de enfermería. Para ello utilizaron el cuestionario del Inventario de Burnout de Maslach (MBI) y el Indicador de Estrés Ocupacional (OSI). Entre los resultados que obtuvieron, encontraron una prevalencia de riesgo moderado (52,3%) para el SB y una satisfacción laboral de media a baja entre 63.6% y 7.5% respectivamente. Concluyeron que cuanto mayor es la SL, menor es el riesgo para el SB. Además, que es importante que aquellos profesionales reciban condiciones adecuadas de trabajo para que disminuya el riesgo de la enfermedad, que compromete la calidad de vida y la asistencia prestada.(17)

2.2. Bases teóricas

Satisfacción laboral.

La Asociación Americana de Psiquiatría define a la satisfacción laboral (SL) como: *“...la actitud de un trabajador hacia su labor, a menudo expresada como una respuesta hedónica de gusto o disgusto por el trabajo en sí, las recompensas (pago, promociones, reconocimiento) o el contexto (condiciones de trabajo, colegas)”*.(18) De igual forma Pérez et al. Al hablar sobre el origen de la SL, menciona que es el resultado de una serie de actitudes que tiene el trabajador con respecto a su salario, al sistema de supervisión del empleador, las oportunidades de desarrollo profesional, el alineamiento entre sus objetivos personales con los objetivos institucionales y a la identificación del trabajador con la institución(19) Se han creado y buscado diversos instrumentos que puedan medir la satisfacción

laboral, en la que podemos mencionar a algunos como: cuestionario de satisfacción laboral de Andrew y Withey, Escala de satisfacción de Directores de programa (PD-SAT), Satisfacción con el cuidado y trabajo en Enfermería (SNCW), Medición de García-Peña, escala de satisfacción del trabajo generalista (AGWS), Índice descriptivo del trabajo 2 (IDD 2), etc.(20). En el caso peruano existe un instrumento que goza de gran aceptación, llamado la escala de satisfacción laboral (SL-SPC).(21–23) Creada por la psicóloga Sonia Palma Carrillo, en la se que evalúan 5 factores: La autorrealización, el involucramiento, la supervisión, la comunicación y las condiciones laborables.(24)

Síndrome de Burnout.

El síndrome de Burnout también llamado síndrome de sobrecarga emocional, síndrome del quemado, síndrome de fatiga del trabajo o síndrome de desgaste profesional. Fue definido como un trastorno adaptativo crónico, estando asociado con el inapropiado afrontamiento a las demandas psicológicas del trabajo, alterando la calidad de vida de los individuos. (25) Maslach en 1993 lo consideraba como un síndrome psicológico de agotamiento emocional, despersonalización y disminuida realización personal, la misma que podría ocurrir en individuos normales. (25)(26)

La Organización Mundial de la Salud, reconoció oficialmente al SB como enfermedad laboral, tras la ratificación de la revisión número 11 de la clasificación Estadística Internacional de Enfermedades (CIE-11).(26) El síndrome de burnout se ha convertido en uno de los principales problemas de salud mental y es la antesala de muchas de las patologías psíquicas en los trabajadores de todo el mundo.(26) Este síndrome se caracteriza por sensaciones de cansancio laboral, en la que el trabajador siente un agotamiento emocional (perdida de energía, desgaste, fatiga), adquiere actitudes negativas como deshumanización e insensibilidad, llevándolo a distanciarse de las necesidades de las otras personas, valorando su trabajo de forma negativa, percibiendo falta de realización profesional, adquiriendo manifestaciones depresivas, pérdida de la autoestima y descenso de la productividad.(5)

Epidemiología. El SB se ha identificado en todos las actividades laborales y grupos profesionales, los estudios realizados evidencian la presencia de

sintomatologías relacionadas a este síndrome en médicos, enfermeras, estudiantes, profesores, conductores, policías, entre otros.(26) De igual manera se han reportado estudios que en poblaciones de ciudades grandes, en las que aprecia una intensa y agitada actividad económica, existe una prevalencia de SB durante toda la vida.(26)

Factores de riesgo. Los principales son los factores estresores, como es el caso de la sobrecarga laboral, escasez de personal, turnos laborales, atención a personas problemáticas, contacto directo con la enfermedad, contacto directo con la muerte, etc.; también la falta de claridad en la asignación de funciones y falta de autonomía en la toma de decisiones; estas a su vez incluyen otros sub factores, por ello se ha agrupado los factores en 4 niveles: factores individuales,, relaciones interpersonales, nivel organizacional y entorno social, con la finalidad de organizar los factores de riesgo del SB en una especie de taxones.(26)

Manifestaciones clínicas y diagnóstico. El SB puede presentar manifestaciones que van desde las formas leves como el cansancio hasta las formas extremas como el colapso y suicidio, por ello en un sentido amplio pueden agruparse en manifestaciones psiquiátricas, cognitivas y somáticas.(26)

Para la evaluación del síndrome de desgaste profesional, la literatura muestra muchos instrumentos como Maslach Burnout Inventory (MBI), Burnout Measure, Holland Burnout Assessment Survey, Copenhagen Burnout Inventory, Oldenburg Burnout Inventory, etc.(26), las mismas que se van adaptando a las realidades y ecosistemas laborales. (27) Pero hasta la actualidad el Inventario de Burnout de Maslach (MBI) es que más suele utilizarse, dado que permite evaluar el desgaste laboral del trabajador en un sentido más amplio, dado que el instrumento cuenta con 22 ítems que evalúan 3 componentes, como es el Agotamiento emocional, despersonalización y realización personal; componentes que fueron por Maslach cuando se refirió a este síndrome.(27)

3. Metodología

3.1. Tipo y diseño de investigación

Según el enfoque: Cuantitativo.

Según la finalidad de la investigación: Básica.

Según el alcance de la investigación: Correlacional.

Según el periodo en el que se capta la información: Retrospectivo,

Según el periodo en que se realiza la investigación: Transversal.

Según el diseño de Investigación: No experimental.

3.2. Población, muestra y muestreo

El estudio tuvo como población al total de profesionales de la salud que laboran en el HRDM, cuyo número es de 885.

La muestra a estudiar fue de 252 profesionales, la cual se obtuvo aplicando la fórmula que se presenta, con un error de 5% y una confianza del 95%.

$$n = \frac{Z^2 N p q}{(N - 1) h^2 + Z^2 p q}$$

Donde:

n = tamaño de la muestra

N = tamaño de la población

Z = punto crítico asociado a un nivel de confianza.

P=proporción que posee la característica de estudio.

Q=proporción que no posee la característica de estudio.

H= error permitido (1% al 10% para proporciones).

Se utilizó el muestreo aleatorio simple (MAS) para la elección de la unidad de la muestra.

3.3. Criterios de selección

3.3.1. Criterios de inclusión

Profesionales de la salud del HRDLM que vienen laborando al menos un año continuo.

Profesionales de la salud que acepten firmar el consentimiento informado

3.3.2. Criterios de exclusión

Personal administrativo que labora en el hospital docente las Mercedes.

Profesional de salud que responda incompleto el cuestionario.

Estudiantes de la salud que se encuentren complementando su formación académica en el hospital.

3.4. Variables de estudio y operacionalización

Tabla N° 1: Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADOR	TIPO	ESCALA DE MEDICIÓN
VARIABLE 1 <i>Satisfacción laboral</i>	La satisfacción laboral se define como el grado en que a los empleados les gusta su trabajo (Fritzsche y Parrish, 2005).	Es el grado de conformidad de la persona respecto a su entorno de trabajo y su identificación con la actividad que realiza. Se evaluará en base a las siguientes dimensiones: Significación de la tarea, Condiciones de trabajo, Reconocimiento Personal y/o Social y Beneficios económicos.	Significación de la tarea	Muy satisfecho. Satisfecho. Promedio. Insatisfecho. Muy insatisfecho.	Cuantitativo	Ordinal
			Condiciones de trabajo			
			Reconocimiento Personal y/o Social			
			Beneficios económicos.			
VARIABLE 2 <i>Síndrome de Burnout</i>	Respuesta individual al estrés laboral crónico, que se desarrolla progresivamente, y eventualmente puede cronificarse causando daños a nivel cognitivo, emocional y actitudinal.(28)	Es la pérdida de interés por la actividad que se realiza. Se evaluará a través de las categorías: Agotamiento emocional, Despersonalización y Realización personal	Agotamiento emocional.	Alto Medio Bajo	Cuantitativo	Ordinal
			Despersonalización.			
			Realización personal			

3.5. Métodos, técnicas y procedimientos

Para la presente investigación se realizó un cuestionario de manera presencial, conformado por cuatro apartados: Primero, consentimiento informado; segundo, recopilación de información demográfica laboral; tercero, cuestionario del Inventario de Burnout de Maslach (MBI). (Ver cuestionario). en su versión traducida al español y cuarto, al cuestionario de satisfacción laboral Escala de Opiniones SL-SPC. (ver cuestionario)

3.6. Análisis y procesamiento de datos

Para los análisis estadísticos y procesamiento de los datos de las encuestas se utilizó el software estadístico SPSSv22. Con ello se realizaron operaciones para hallar frecuencia, porcentaje, media y desviación estándar. En lo que respecta a la correlación de escalas paramétricas se utilizó el test de Correlación de Pearson (análisis inferencial).

3.7. Consideraciones éticas

Se tuvo en cuenta los lineamientos de la Declaración de Helsinki, de la UNESCO, las disposiciones del Código de Ética para la investigación de la Universidad Particular de Chiclayo y la aprobación por el Comité de Investigación y ética de la Universidad Particular de Chiclayo.

4. Resultados

Objetivo 1: Determinar el nivel de satisfacción del personal de salud del Hospital Regional Docente "Las Mercedes" 2021-2022

Tabla N° 2: Nivel de satisfacción del personal de salud del Hospital Regional Docente Las Mercedes 2021-2022

	Frecuencia	Porcentaje
Muy insatisfecho	6	2.4%
Insatisfecho	27	10.7%
Promedio	150	59.5%
Satisfecho	67	26.6%
Muy satisfecho	2	0.8%
Total	252	100%

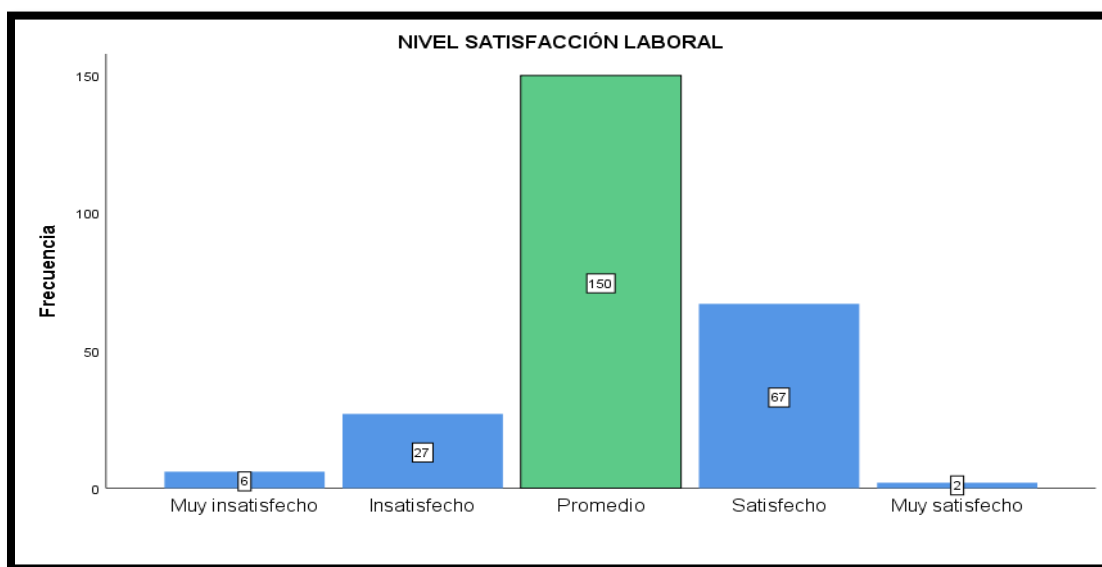


Figura N° 1: Nivel de satisfacción del personal de salud del Hospital Regional Docente Las Mercedes 2021-2022

Fuente: Tabla N°2

Como podemos apreciar en la tabla 2 y figura 1, se determinó el nivel de satisfacción del personal de salud del Hospital Regional Docente Las Mercedes durante el periodo 2021-2022, siendo predominante el nivel "Promedio" con el 59.5%, seguido del nivel "satisfecho" con el 26.6% y el que presenta el menor porcentaje es el nivel "Muy satisfecho" con el 0.8%.

Objetivo 2: Determinar el nivel de burnout del personal de salud del Hospital Regional Docente "Las Mercedes" 2021-2022

Tabla N° 3: Nivel de burnout del personal de salud del Hospital Regional Docente Las Mercedes 2021-2022

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	4	1.6%
Medio	246	97.6%
Alto	2	0,8%
Total	252	100%

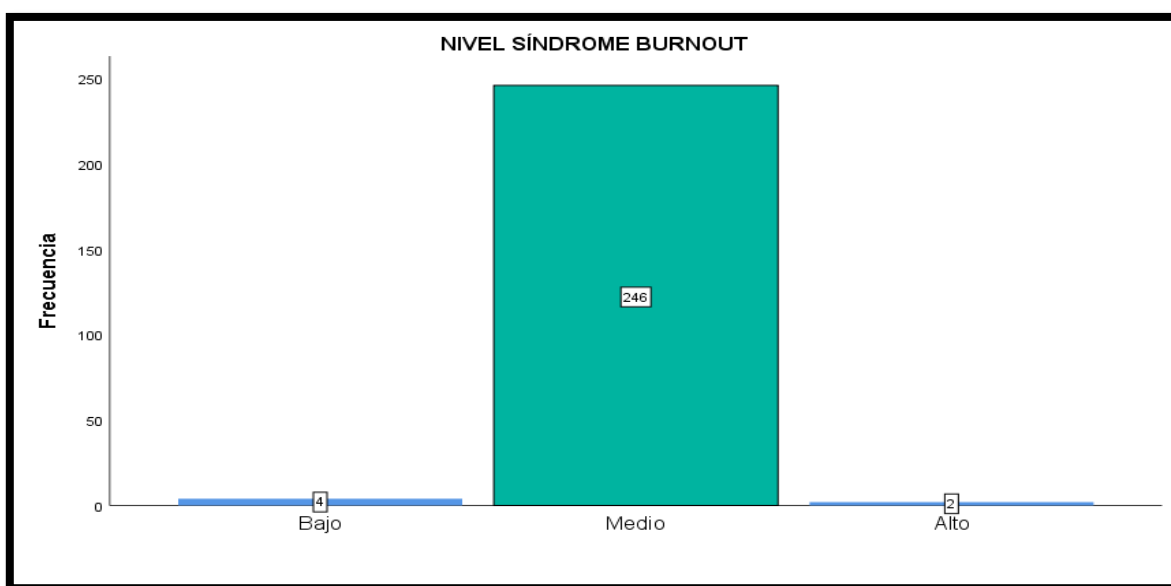


Figura N° 2: Nivel de burnout del personal de salud del Hospital Regional Docente Las Mercedes 2021-2022

Fuente: Tabla N°3

Como podemos apreciar en la tabla 3 y figura 2, se determinó el nivel de burnout del personal de salud del Hospital Regional Docente Las Mercedes durante el periodo 2021-2022, el nivel con mayor porcentaje es el nivel "Medio" (97.6%), y el que presenta el menor porcentaje es el nivel "Alto" (0.8%).

Objetivo 3: Determinar la relación entre el nivel de satisfacción y los niveles de burnout del personal de salud del Hospital Regional Docente "Las Mercedes" 2021-2022.

Tabla N° 4: Relación entre la satisfacción laboral y los niveles de burnout en el personal de salud del Hospital Regional Docente Las Mercedes, 2021-2022

		Satisfacción Laboral
Agotamiento emocional	Correlación de Pearson	,054
	Sig. (bilateral)	,362
Despersonalización	Correlación de Pearson	,043
	Sig. (bilateral)	,498
Realización Personal	Correlación de Pearson	,216**
	Sig. (bilateral)	,002

Fuente: Cuestionarios aplicados en la presente investigación

Como se observa en la tabla 4, la correlación entre la satisfacción laboral y el agotamiento emocional es medio con un valor de 0.54 pero no significativo, de igual manera la satisfacción laboral y la despersonalización tienen una correlación media con un valor de 0.43 pero no significativa, y la relación entre la satisfacción laboral y la realización personal es baja con un valor de 0.2 pero significativa

Tabla N° 5: Tabla cruzada Nivel de Síndrome de Burnout y el nivel de satisfacción laboral del personal de salud del Hospital Regional Docente Las Mercedes, 2021-2022

			NIVEL DE SATISFACCION					Total
			Muy insatisfecho	Insatisfecho	Promedio	Satisfecho	Muy satisfecho	
SÍNDRO	Bajo	Recuento	2	1	0	1	0	4
		% dentro de PTB	50%	25%	0%	25%	0%	100,0%
ME	Medio	Recuento	3	25	150	66	2	246
		% dentro de PTB	1,2%	10,2%	61%	26,8%	0,8%	100,0%
BURNOU	Alto	Recuento	1	1	0	0	0	2
		% dentro de PTB	50%	50%	0%	0%	0%	100,0%
Total		Recuento	6	27	150	67	2	252
		% dentro de PTB	2,4%	10,7%	59,5%	26,6%	0,8%	100,0%

Como se observa en la tabla 5, el 59.5% del personal de salud con una Prevalencia de síndrome de burnout (PTB) medio, presentan un Nivel satisfacción laboral promedio.

5. Discusión

Los resultados de la presente investigación sobre la relación entre la satisfacción laboral y los niveles de burnout en el personal de salud del Hospital Regional Docente Las Mercedes durante el periodo 2021 – 2022, determinaron que el nivel de satisfacción que han indicado los trabajadores del mencionado hospital fue calificado como nivel promedio en más del 50% de ellos, asimismo aproximadamente el 26% de los encuestados indicaron encontrarse satisfechos laboralmente. Estos resultados son confirmados por el estudio de Song et al, (10) que en su estudio de trabajadores de salud halló la satisfacción laboral en un nivel moderado. Por otro lado, Vásquez et al. (12) pudo identificar en su estudio que más de la mitad del personal médico presenta insatisfacción laboral. Y también, Rocha et al. (11) en sus resultados logró determinar que el personal médico se encontraba insatisfecho con el ambiente laboral, que incluso los llevó a analizar la posibilidad de dejar su profesión. Esto se explica, porque la satisfacción laboral al ser un estado emocional, está sujeto a la percepción del trabajador tanto de su ambiente laboral como de las experiencias que vive durante su jornada; esto influye directamente en su bienestar, productividad y en la calidad del servicio que brindan a los pacientes; no obstante, a pesar de ser un factor clave para las instituciones de salud, se encuentra desatendido. (2)

En cuanto al nivel de burnout del personal de salud del hospital, los resultados indicaron que fue calificado con nivel medio en más del 90% de los encuestados, con una tendencia un nivel bajo. Estos resultados son confirmados por los del estudio de Song et al. (10) en donde más del 80% del personal de salud fue diagnosticado con síndrome de burnout. Además, Vásquez et al. (12) durante su investigación logró determinar que más del 90% de su población se encontraba en riesgo de padecer SB. Así también, Yslado. et al. (9) en su estudio pudo identificar que más del 30% de su población estudiada presentó síndrome de burnout, siendo la dimensión predominante la despersonalización. Y Aranda (8) mencionó que el SB presentan en su población fue calificada en el 40% en un nivel alto, registrando como su dimensión dominante el agotamiento emocional. Esto se debe a que, las profesiones del sector salud son de las más desgastantes, tanto física como mentalmente. Lo que ocasiona que en muchos de los profesionales se encuentren agotados e insatisfechos, y presenten manifestaciones que luego se traducen en problemas de agresividad, irritabilidad, entre otros, trayendo como consecuencia cansancio emocional, despersonalización y baja realización personal. (8)

Finalmente, sobre la relación entre las dimensiones del síndrome de burnout y la satisfacción laboral, la correlación entre la satisfacción laboral y las dimensiones de agotamiento emocional y despersonalización es media y no significativa y entre la dimensión realización personal y la variable satisfacción laboral se encontró correlación baja y significativa. Estos resultados son contrastados por los resultados de Rocha et al. (11) que encontraron asociación positiva entre el agotamiento emocional y la insatisfacción laboral, resultando ser el primer marcador identificable del SB. Asimismo, Vásquez et al. (12) identificaron que existe una relación significativa entre la satisfacción laboral y el SB, y que la dimensión dominante en el SB fue la despersonalización y baja realización personal. Además, Yslado. et al. (9) en su estudio infirieron que la satisfacción laboral es predictora del SB, dado que encontraron una relación significativa entre las dos variables de estudio. Finalmente, Córdova y Sulca (15) de igual forma encontraron que existe una relación indirecta y significativa entre el SB y la satisfacción laboral. Son diversos los estudios que indican que al hallarse una baja satisfacción laboral en los trabajadores los niveles de burnout son más altos, eso se debe a que el profesional de la salud al estar sometido a presiones, jornadas largas de trabajo y al no recibir las condiciones necesarias para realizar sus actividades, es susceptible a sufrir cuadros de estrés, agotamiento que terminan perjudicando su desempeño y por ende el servicio que ofrecen a los pacientes.

6. Conclusiones

Se concluye que, la correlación entre la satisfacción laboral y las dimensiones de agotamiento emocional y despersonalización es media y no significativa y entre la dimensión realización personal y la variable satisfacción laboral se encontró correlación baja y significativa. del personal de salud del Hospital Regional Docente Las Mercedes.

Se concluye que, en el personal de salud del Hospital Regional Docente Las Mercedes presenta un nivel de satisfacción laboral promedio con tendencia a un nivel alto de satisfacción, por lo que se encuentra dentro de los parámetros normales de una organización.

El personal de salud del Hospital Regional Docente Las Mercedes se encuentran en un nivel de burnout medio, por lo cual es una alerta para la organización, ya que estos niveles si se incrementan afectarían directamente el desempeño de la organización.

7. Recomendaciones

Se recomienda al Hospital Regional Docente Las Mercedes desarrollar evaluaciones periódicamente sobre los diversos riesgos psicosociales en sus trabajadores, ya que el presente estudio sólo considera el síndrome de burnout y también existen otros factores que afectan el desenvolvimiento del personal.

El área de personal del hospital, debe enfocar sus acciones en plantear mejoras para la organización, dirigidas a aquellas áreas donde se registraron mayores niveles de burnout e insatisfacción laboral.

Finalmente, se recomienda a los investigadores a realizar este tipo de estudios en diversos tipos de instituciones privadas y gubernamentales, ya que es importante diagnosticar el estado de las organizaciones a fin que mejoren su rendimiento y atención al público.

8. Bibliografía

1. Marin Samanez HS, Placencia Medina MD. Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Horizonte Médico (Lima)*. 2017;17(4):42–52.
2. Fontecha N, Ferro EF, Cid FM, Silva Á, Muñoz M. Satisfacción laboral de las enfermeras que trabajan en unidades de hemodiálisis en la región de Valparaíso, Chile. *Revista Electrónica de Psicología Iztacala*. 2020;23(4):1650–62.
3. Pérez Correa K, García O, Pertúz S, Peley R, Viloria J. Relación entre cultura organizacional y satisfacción laboral de servidores públicos en una institución educativa en Colombia.) Percepciones estudiantiles sobre el proceso de acreditación por alta calidad del Programa de Administración de Empresas de la Universidad del Magdalena Praxis. 2021;11(22):40–51.
4. Zambrano Álvarez RM, Vera Velásquez FB. Personal Y Su Incidencia En El Clima Organizacional De Las Cantones Tosagua Y Bolívar Evaluation of the Factors of Labor Satisfaction in the Staff and Its Incidence in the Organizational Climate of the Intercantonal Transportation Cooperatives With Headqu. *Revista Observatorio de la Economía Latinoamericana*. 2019;
5. Pegorari F, Morgado F, Alves B da CA, Azzalis LA, Junqueira VBC, Vicente MTA, et al. Satisfaction level of physicians working in a social health organization of unified health system in Brazil. *Journal of Human Growth and Development*. 2017;27(3):322–31.
6. Fonseca VMV, Pasos JCG, Martínez J, Salgado A. Relación entre el burnout y la satisfacción laboral en profesionales de la salud. *Salud(i)Ciencia*. 2019;23(4):325–31.
7. Sanín Posada JA, Salanova Soria M. Satisfacción laboral: el camino entre el crecimiento psicológico y el desempeño laboral en empresas colombianas industriales y de servicios. *Universitas Psychologica*. 2014;13(1):1–22.
8. Gabriel Aranda V. Nivel de satisfacción laboral y Síndrome de Burnout en el profesional de enfermería en el Sistema de Atención Móvil de Urgencias. *Revista Enfermería Herediana*. 2021;12:26–32.
9. Yslado-Méndez RM, Norabuena Figueroa RP, Loli-Poma TP, Zarzosa-Marquez E, Padilla-Castro L, Pinto-Flores I, et al. Relación entre el burnout y la satisfacción laboral en profesionales de la salud. *Horizonte Médico (Lima)*. 2019;19(4):41–9.

10. Song X, Xiang M, Liu Y, Yu C. Relationship between job satisfaction and burnout based on a structural equation model. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*. 2020;62(12):e725–31.
11. Rocha LJ, Da Conceição Juste Werneck Cortes M, Dias EC, De Meira Fernandes F, Gontijo ED. Burnout and job satisfaction among emergency and intensive care providers in a public hospital. *Revista Brasileira de Medicina do Trabalho*. 2019;17(3):300–12.
12. Vásquez V, Gómez J, Martínez J, Salgado A. Relación entre el burnout y la satisfacción laboral en profesionales de la salud. *Salud. Salud(i)Ciencia*. 2018;23(i):325–31.
13. Párraga Martínez I, González Hidalgo E, Méndez García T, Villarín Castro A, León Martín AA. Burnout y su relación con el estrés percibido y la satisfacción laboral en profesionales sanitarios de Atención Primaria de una Comunidad Autónoma. *Revista Clínica de Medicina de Familia*. 2018;11(2):51–60.
14. Aires Garcia GP, Marziale MHP. Satisfaction, stress and burnout of nurse managers and care nurses in primary health care. *Rev Esc Enferm USP*. 2021;55:e03675.
15. Córdova Juárez LL, Sulca Rubio KM. SÍNDROME DE BURNOUT Y SU RELACIÓN CON EL COMPROMISO Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN COLABORADORES DEL HOSPITAL MILITAR [Tesis para título profesional]. Universidad San Ignacio de Loyola; 2017.
16. De Oliveira AM, Tolentino Silva M, Freire Galvão T, Cruz Lopes L. The relationship between job satisfaction, burnout syndrome and depressive symptoms An analysis of professionals in a teaching hospital in Brazil. *Medicine (United States)*. 2018;97(49).
17. Barbosa BST, Ferreira LG da S, Lima JC, Oliveira RMM, Souza LA, Walsh IAP. Síndrome de Burnout, variáveis sociodemográficas, ocupacionais e satisfação no trabalho na equipe de enfermagem hospitalar. *Revista Família, Ciclos de Vida e Saúde no Contexto Social*. 2020;8(2):232.
18. APA Dictionary of Psychology [Internet]. [cited 2022 Apr 5]. Available from: <https://dictionary.apa.org/job-satisfaction>
19. Pérez Correa K, García O, Pertúz S, Peley R, Viloria J. Relación entre cultura organizacional y satisfacción laboral de servidores públicos en una institución educativa en Colombia.) Percepciones estudiantiles sobre el proceso de acreditación por alta calidad del Programa de Administración de Empresas de la

- Universidad del Magdalena Praxis. 2021;11(22):40–51.
20. van Saane N, Sluiter JK, Verbeek JHAM, Frings-Dresen MHW. Reliability and validity of instruments measuring job satisfaction - A systematic review. *Occupational Medicine*. 2003;53(3):191–200.
 21. Correa-Inche ML, Alvarez-Del Villar GCS. LA SATISFACCIÓN LABORAL Y EL RENDIMIENTO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA EMPRESA SERVICIOS INTEGRADOS DE LIMPIEZA S.A-SILSA. 2016.
 22. Cano A, Núñez M. Satisfacción laboral y su relación con la evaluación de desempeño de los trabajadores. Caso : Refinería Esmeraldas. 2015;
 23. Pérez Correa K, García O, Pertúz S, Peley R, Viloria J. Relación entre cultura organizacional y satisfacción laboral de servidores públicos en una institución educativa en Colombia.) Percepciones estudiantiles sobre el proceso de acreditación por alta calidad del Programa de Administración de Empresas de la Universidad del Magdalena Praxis. 2021;11(22):40–51.
 24. Palma S. Escala Clima Laboral CL- SPC. 2004;
 25. Saborío-Morales L, Hidalgo-Murillo LF. SÍNDROME DE BURNOUT. *Medicina Legal de Costa Rica - Edición Virtual*. 2015;32(1).
 26. Lovo J. Síndrome de burnout: Un problema moderno. *Entorno*. 2020;(70):110–20.
 27. Guixia L, Hui Z. A Study on Burnout of Nurses in the Period of COVID-19. *Psychology and Behavioral Sciences*. 2020;9(3):31.
 28. Valsania S, Laguía A, Moriano JA. Burnout: A Review of Theory and Measurement. *Int J Environ Res Public Health*. 2022;19.

9. Anexos

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Relación entre la satisfacción laboral y los niveles de burnout en personal de salud,
Hospital Regional Docente "Las Mercedes" 2021 – 2022.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	TEORIAS	METODOLOGÍA
¿Cuál es la relación que existe entre la satisfacción laboral y los niveles de Burnout en el personal de salud del Hospital Regional Docente "Las Mercedes" 2021-2022?	Objetivo general Determinar la relación que existe entre la Satisfacción laboral y niveles de burnout en personal de salud, Hospital Regional Docente "Las Mercedes" 2021 - 2022 Objetivos específicos Identificar la relación que existe entre la dimensión significación de la tarea y los niveles de Burnout en el personal de salud del Hospital Regional Docente "Las Mercedes". Identificar la relación que existe entre la dimensión condiciones de trabajo y los niveles de Burnout en el personal de	Ho: No Existe relación entre la satisfacción laboral y los Niveles de burnout en el personal de salud del Hospital Regional Docente "Las Mercedes". H1: Existe relación entre la satisfacción laboral y los Niveles de burnout en el personal de salud del Hospital Regional Docente "Las Mercedes".	V1: Satisfacción laboral. V2: Niveles de Burnout	Satisfacción laboral Síndrome de Burnout	Enfoque de inv. Cuantitativa Diseño de inv. Observacional de corte transversal, No experimental. Tipo de investigación Descriptiva correlacional Población: Personal de salud del Hospital Regional Docente "Las Mercedes", en número de 885 Muestra: Personal de salud del Hospital Regional Docente "Las Mercedes", en número de 252 Muestreo: Muestreo aleatorio simple Técnica: Encuesta Instrumento: MBI CL-SPC

	salud del Hospital Regional Docente "Las Mercedes". Identificar la relación que existe entre la dimensión reconocimiento Personal y/o Social y los niveles de Burnout en el personal de salud del Hospital Regional Docente "Las Mercedes". Identificar la relación que existe entre la dimensión beneficios económicos y los niveles de Burnout en el personal de salud del Hospital Regional Docente "Las Mercedes".				
--	---	--	--	--	--

DOCUMENTO DE INFORMACIÓN PARA PARTICIPANTES Y CONSENTIMIENTO INFORMADO

Proyecto de Investigación: **Satisfacción laboral y niveles de burnout en personal de salud, Hospital Regional Docente "Las Mercedes" 2021 - 2022**

Universidad Particular de Chiclayo/Facultad de Medicina. Investigador responsable: **Br. Alan Roycer Ruiz Neira**.

Información General

El propósito de esta información es ayudarle a tomar la decisión de participar o no, en una investigación con aplicaciones en Salud pública.

Este proyecto tiene por objeto: ***Determinar la relación que existe entre la Satisfacción laboral y los niveles de burnout en el personal de salud, Hospital Regional Docente "Las Mercedes" 2021 – 2022.*** La investigación es en su mayoría a través de cuestionarios no implica ningún riesgo para el participante y la decisión de participar es absolutamente voluntaria.

¿Quiénes participarán en el estudio?

Para el estudio no se han realizado avisos públicos para el reclutamiento de participantes. No hay contraindicaciones, ni riesgos relacionados a la participación en la investigación.

La población objeto de estudio serán el personal del hospital, es decir médicos en servicio activo al igual de cualquier especialidad, Biólogos, técnicos y enfermeras/ros que se encuentre vinculados al hospital; independientemente de los años de servicio, edad, género.

Procedimientos del estudio

A los voluntarios incluidos en el estudio se les realizarán distintas test y levantamiento de información sociodemográfica, a través de los siguientes instrumentos: Cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI) y el cuestionario de satisfacción laboral Escala de Opiniones SL-SPC

Beneficios de su participación:

Ud. será beneficiado por la entrega de informes individualizados de los resultados que de este estudio se obtengan en relación a todas las variables medidas. En caso de que se encuentren indicadores de algún posible problema el participante recibirá el asesoramiento profesional correspondiente.

Además, a través de este estudio usted contribuirá al desarrollo de nuevos conocimientos destinados a la prevención del desgaste profesional.

¿Incurriré en algún gasto?

Usted no incurrirá en ningún gasto, todo estará financiado por la investigadora.

Riesgos y molestias:

Éste es un estudio en que los riesgos para su salud son nulos. Además, en este estudio no se usará

ningún tipo de medio o de estrategia de recolección de información que ponga en algún riesgo o malestar al participante.

Confidencialidad de los datos:

Si acepta participar en el presente estudio, sus datos y resultados serán parte de la investigación científica y serán usados en publicaciones científicas, sin embargo, se guardará estricta confidencialidad de todo tipo de información personal entregada y se garantizará el anonimato de cada uno de los adultos mayores participantes.

Participación voluntaria:

Todos los que decidan participar en el presente estudio y cambien de opinión durante el desarrollo del mismo, podrán abandonarlo en cualquier momento. Si desea más información acerca del estudio haga todas las preguntas que desee en cualquier momento de su participación.

Contactos para preguntas acerca del estudio:

Br. Alan Roycer Ruiz Neira.

Telf.

E-mail:

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El/la abajo firmante, declara conocer el Proyecto "**Satisfacción laboral y niveles de burnout en personal de salud, Hospital Regional Docente "Las Mercedes" 2021 - 2022**" y acepta que para que se pueda llevar a cabo el mismo, se hace necesario la recolección de algunos datos concernientes a su estado actual.

Por lo que, libre y voluntariamente, consciente en participar en el Proyecto detallado, colaborando para la realización del mismo y aportando con la información y actividades que se requieran.

Además, autoriza al personal a cargo del Proyecto para que utilice su información para la consecución del objetivo del Proyecto.

Ciudad (Lugar en donde se realizar la investigación).....

.....
NOMBRE Y APELLIDOS

.....
DNI

.....
NÚMERO DE REGISTRO

.....
FIRMA

NOTA: No firme la presente carta hasta que haya leído o le hayan leído y explicado toda la información proporcionada y haya hecho todas las preguntas que desee. Se le proporcionará copia de este documento

DATOS INFORMATIVOS:

Sexo:

Masculino

Femenino

Edad:

Profesión:

Médico

Técnico.

Biólogo

Enfermero(a).

Horas que trabaja Diariamente:

Horas que trabaja Semanalmente:

Señale los días en los que usted regularmente trabaja:

Lunes

Martes

Miércoles

Jueves

Viernes

Sábado

Domingo

Todos los anteriores

Durante la jornada del trabajo que porcentaje dedica a la atención de pacientes:

Ninguno

25 %

25-50%

50-75%

75% o más

Número de pacientes aproximados que atiende diariamente:

CUESTIONARIO DE SINDROME DE BURNOUT

A continuación, encontrará una serie de enunciados acerca de su trabajo y de sus sentimientos en él. Tiene que saber que no existen respuestas mejores o peores.

Los resultados de este cuestionario son estrictamente confidenciales y en ningún caso accesible a otras personas. Su objeto es contribuir al conocimiento de las condiciones de su trabajo y su nivel de satisfacción. A cada una de las frases debe responder expresando la frecuencia con que tiene ese sentimiento, poniendo una cruz en la casilla correspondiente al número que considere más adecuado.

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

	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	Puedo entender con facilidad lo que piensan mis pacientes.							
5	Creo que trato a algunos pacientes como si fueran objetos.							
6	Trabajar con pacientes todos los días es una tensión para mí.							

7	Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis pacientes.							
8	Me siento agobiado por el trabajo.							
9	Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros.							
	DESPERSONALIZACIÓN							
10	Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo.							
11	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.							
12	Me encuentro con mucha vitalidad.							
13	Me siento frustrado por mi trabajo.							
14	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.							
	REALIZACIÓN PERSONAL							
15	Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de los pacientes a los que tengo que atender.							
16	Trabajar en contacto directo con los pacientes me produce bastante estrés.							
17	Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada a mis pacientes.							
18	Me encuentro animado después de trabajar junto con los pacientes.							
19	He realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo.							
20	En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades.							
21	Siento que se trata de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo.							
22	Siento que los pacientes me culpan de algunos de sus problemas.							

Maslach, C. y Jackson, S.E. (1981;1986). *Seisdedos*, (1997).

Baremos de la variable Síndrome de Burnout

	Dimensiones						
Nivel	Agotamiento Emocional		Despersonalización		Realización personal		Total
Alto	37	54	17	30	33	48	85-132
Medio	19	36	9	16	17	32	43-84
Bajo	0	18	0	8	0	16	0-42

CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL ESCALA DE OPINIONES SL-SPC

A continuación, se presenta una serie de opiniones vinculadas al trabajo y a nuestra actividad en la misma. Le agradecemos que responda marcando con un aspa el recuadro que considere exprese mejor su punto de vista. No hay respuesta buena ni mala, ya que todas son opiniones.

Total desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Total acuerdo
1	2	3	4	5

Nº	PREGUNTA	1	2	3	4	5
SIGNIFICACION DE LA TAREA						
1	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
2	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
3	Me siento útil con la labor que realizo.					
4	Me complacen los resultados de mi trabajo.					
5	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.					
6	Me gusta el trabajo que realizo.					
7	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.					
8	Me gusta la actividad que realizo.					
CONDICIONES DE TRABAJO						
9	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
10	El ambiente donde trabajo es confortable.					
11	Me disgusta mi horario.					
12	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.					
13	La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.					
14	El horario de trabajo me resulta incómodo.					
15	En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo.					
16	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
17	Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.					
RECONOCIMIENTO PERSONAL						
18	Siento que recibo "mal trato" de parte de la empresa.					
19	Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.					
20	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
21	Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.					
22	Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.					
BENEFICIOS ECONOMICOS						
23	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.					
24	Me siento mal con lo que gano.					
25	El sueldo que tengo es bastante aceptable.					
26	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.					
27	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					

Sonia Palma Carrillo (2005)

Baremos de la variable Satisfacción Laboral

Satisfacción del usuario interno	DIMENSIONES				TOTAL
	Significación Tarea	Condiciones de trabajo	Reconocimiento Personal y/o Social	Beneficios Económicos	
Muy satisfecho	37-40	41-45	24-25	20-25	117-125
Satisfecho	33-36	35-40	21-23	16-19	103-116
Promedio	28-32	27-34	18-20	11-15	89-102
Insatisfecho	24-27	20-26	12-17	8-10	75-88
Muy insatisfecho	5-23	0-19	0-11	0-7	0-74