

**UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO**

**FACULTAD DE MEDICINA**

**ESCUELA DE MEDICINA HUMANA**



**Síndrome de burnout y satisfacción laboral en médicos del Hospital  
Regional Lambayeque, Chiclayo 2023**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE  
MÉDICO CIRUJANO**

**AUTOR**

**Angel Guillermo Castañeda Sanchez**

**ASESOR**

**Henry Ricardo Villarreal Trujillo**

<https://orcid.org/0000-0003-1962-7367>

**Chiclayo, 2025**

**Síndrome de burnout y satisfacción laboral en médicos del  
Hospital Regional Lambayeque, Chiclayo 2023**

PRESENTADA POR

**Angel Guillermo Castañeda Sanchez**

A la Facultad de Medicina de la  
Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo  
para optar el título de

**MÉDICO CIRUJANO**

APROBADA POR

Eduardo Paredes Bodegas  
PRESIDENTE

Luz María Loo Palomino De Li  
SECRETARIO

Henry Ricardo Villarreal Trujillo  
VOCAL

## **Dedicatoria**

A Dios, a mis padres por su apoyo incondicional durante todo mi periodo de pregrado y porque siempre creyendo en mí; asimismo me mostraron valores que fui adquiriendo día a día, que me transformaron en lo que soy, y en lo que puedo llegar a ser.

A mi hermana, por su apoyo técnico y paciencia, por todas las noches que compartimos discusiones sobre este trabajo.

Finalmente dedico este trabajo a todo el personal médico del Perú, tanto asistencial, como administrativo.

## **Agradecimientos**

A Dios por brindarme salud y las herramientas necesarias para culminar este trabajo.

A mi asesor, por tomarse el tiempo para ayudarme, por su guía y constantes correcciones para poder culminar de la mejor manera esta investigación.

A todos mis docentes de pregrado, ya que sin ellos no hubiera adquirido las destrezas médicas necesarias para ejercer esta hermosa profesión.

Agradezco a mi casa de estudios USAT, y al comité de ética por otorgarme luz verde para realizar esta tesis.

Al Hospital Regional Lambayeque, sus autoridades y todo el personal médico que fue participe de este trabajo.

# sindrome de burnout y SL

## INFORME DE ORIGINALIDAD

10%

INDICE DE SIMILITUD

10%

FUENTES DE INTERNET

%

PUBLICACIONES

%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

## FUENTES PRIMARIAS

1	<a href="https://repositorio.ucv.edu.pe">repositorio.ucv.edu.pe</a> Fuente de Internet	3%
2	<a href="https://repositorio.uap.edu.pe">repositorio.uap.edu.pe</a> Fuente de Internet	2%
3	<a href="https://repositorio.uwiener.edu.pe">repositorio.uwiener.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
4	<a href="https://repositorio.upci.edu.pe">repositorio.upci.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
5	<a href="http://www.goconqr.com">www.goconqr.com</a> Fuente de Internet	1%
6	<a href="https://tesis.usat.edu.pe">tesis.usat.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
7	<a href="https://renati.sunedu.gob.pe">renati.sunedu.gob.pe</a> Fuente de Internet	1%
8	<a href="https://hdl.handle.net">hdl.handle.net</a> Fuente de Internet	1%

## Índice

Resumen .....	6
Abstract .....	7
Introducción .....	8
Revisión de literatura .....	11
Materiales y Métodos .....	17
Instrumento de recolección de datos .....	18
Aspectos éticos.....	19
Resultados y discusión .....	20
Limitaciones y fortalezas .....	23
Conclusiones .....	24
Recomendaciones:.....	25
Referencias .....	26
Anexos.....	31

## Resumen

El síndrome de burnout, actualmente incluido en el CIE-11, es un trastorno que hace referencia a la respuesta patológica mental del profesional, cuando se ve sobrepasado por la actividad laboral que realiza; por otro lado, la satisfacción laboral es el grado de identificación, bienestar y aporte que tiene el empleado para con su sitio de labores. Por lo tanto, se realizó el presente trabajo de investigación de tipo cuantitativo, transversal, que tuvo como objetivo determinar la relación entre el síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en médicos del Hospital Regional Lambayeque en la ciudad de Chiclayo, en el año 2023. La muestra estuvo conformada por 167 médicos, los cuales fueron seleccionados según los criterios de selección, incluyendo a médicos que laboren en el Hospital Regional de Lambayeque, que aceptaron participar. Todos ellos fueron encuestados sobre el Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral, teniendo como resultado que los participantes más predominantes fueron del sexo masculino (53%), casados (67%), con un contrato laboral CAS (39%) y trabajadores del área clínica (64%). Así como también, la dimensión del síndrome de burnout, realización personal, fue la más significativa y predominó el nivel medio (73%) y en la dimensión de la satisfacción laboral, condiciones de trabajo, fue la más significativa y predominó el nivel promedio (65%). Por otro lado, se determinó la correlación utilizando la prueba Rho de Spearman, estableciéndose un grado de correlación de -0,1, y un nivel de significancia estadística fue de 0,98, mayor al valor alfa 0,05 ( $pvalue > 0,05$ ). Concluyendo que existe una relación negativa inversa entre SB y SL.

**Palabras clave:** Síndrome de burnout, satisfacción laboral, agotamiento, despersonalización, médicos

### Abstract

Burnout syndrome, currently included in the CIE-11, is a disorder that refers to the pathological mental response of the professional, when he is overwhelmed by the work activity he performs, on the other hand, job satisfaction is the degree of identification, well-being and contribution that the employee has, towards his workplace. Therefore, the present quantitative, cross-sectional research work was carried out, which aimed to determine the relationship between Burnout syndrome and job satisfaction in doctors at the Lambayeque Regional Hospital in the city of Chiclayo, in 2023. The sample consisted of 167 doctors, who were selected according to the selection criteria including doctors who work at the Lambayeque Regional Hospital and who have agreed to participate. All of them were surveyed about Burnout Syndrome and Job Satisfaction; The results showed that the most predominant participants were male (53%), married (67%), with a CAS employment contract (39%) and Clinical Area workers (64%). Also, the dimension of Burnout Syndrome, Personal Fulfillment, was the most significant and the average level predominated (73%) and in the dimension of Job Satisfaction, working conditions, it was the most significant and the average level predominated (65%). Otherwise the correlation was determined using the Spearman Rho test, establishing a correlation degree of -0,1, and a level of statistical significance was 0,98, greater than the alpha value 0,05 (*pvalue* > 0,05). Concluding that there is an inverse negative relationship between SB and SL.

**Keywords:** Burnout syndrome, job satisfaction, exhaustion, depersonalization, doctors

## **Introducción**

Los médicos, al ejercer una labor relacionada al servicio humanitario, tienen que lidiar con el dolor, incertidumbre, desamparo y miedo del propio paciente, así como el de sus familiares, al igual que con situaciones en donde pelagra la vida de este; sumado a estos acontecimientos propios de la profesión, tienen que saber sobrellevar dificultades que puedan encontrar en su centro de labores, ya sean recursos, desorganización, horarios, temas laborales, etc.<sup>1</sup>

Asimismo, la situación laboral ha variado fruto de ciertos determinantes como son: Políticas organizacionales variadas y nuevas exigencias impuestas en el trabajo, sin olvidar lo acontecido con la pandemia por la COVID-19. Sin embargo, cuando estos cambios se vuelven perjudiciales para el desarrollo de labores, generan la aparición y desarrollo de riesgos psicosociales, entre ellos, el Síndrome de Burnout, en adelante (SB); considerado como un problema de salud mental y ocupacional generalmente asociado a profesionales de salud en todo el mundo. Por otro lado, uno de los determinantes más investigados en relación a la génesis de la patología, es la Satisfacción Laboral, en adelante (SL); demostrándose en diversos estudios que los altos niveles de estrés crónico alteran la satisfacción en el trabajo, identificándose una problemática actual existente, que adquiere relevancia al abordar la relación entre ambos factores, debido a que, según evidencia teórica, impactan negativamente en diferentes contextos. Desde un punto de vista social, repercute directamente en la sociedad misma, pues afecta a un sector de profesionales en salud, cuya labor está asociada a la atención de la población; por otro lado, repercuten en el sector económico también, puesto que representa un alto gasto respecto a la renovación de personal, afectando significativamente la rentabilidad futura. En cuanto al contexto político, se han evidenciado altas tasas de abandono laboral en los sistemas de salud del estado, esto debido mayormente a la excesiva carga laboral respecto a la atención y la escasez de recursos para satisfacer la misma. Se sabe también que el impacto o influencia que tiene el (SB) sobre la (SL) o viceversa, sobre una organización y, por lo tanto, sobre cada trabajador, puede llevar al suicidio, como ya se ha visto en muchos médicos alrededor del mundo, así como el consumo de alcohol o drogas ilegales, convirtiéndolo en un problema mucho más complejo de lo esperado.<sup>2 3</sup>

El síndrome de burnout se conceptualiza como la respuesta negativa hacia el estrés laboral crónico, pudiendo generar la alteración de la autopercepción respecto al ambiente de trabajo (despersonalización), dando pie a la concepción de sentimientos negativos hacia su rol y compañeros de labores; agregado a esto, inevitablemente se verá afectada la relación médico-

paciente, dando paso a que el profesional evite involucrarse con la condición médica del paciente (deshumanización).<sup>4</sup>

La satisfacción laboral es el equilibrio entre lograr satisfacer una necesidad y tener el acceso al objeto o a fines que se reduzcan estas, viéndose este equilibrio afectado por factores situacionales (horarios, contratos, área de trabajo, disponibilidad de recursos), además de factores externos (edad, sexo, estado civil).<sup>5</sup>

En el Perú se registró una prevalencia de (SB) de 12,5% en profesionales de salud en general, siendo este un componente de estudio importante junto con la (SL), debido a que, gracias al desarrollo de esta investigación se generaron nuevos conocimientos que contribuyan con el bienestar psicológico de los profesionales de salud y el desarrollo organizacional, lo que directamente generó impacto sobre los hospitales escogidos, dando pie a la mejora en calidad asistencial, eficiencia y productividad de los médicos y; por consecuente, una mejora en la calidad de vida de la población; debido a esto la Superintendencia nacional de salud (SUSALUD) recalca la importancia que representa saber la relación entre (SB) y (SL), midiendo esta de manera periódica como parte de la evaluación de satisfacción laboral en salud, asimismo, este tema adquirió relevancia para otras instituciones de importancia como el MINSA (Ministerio de salud – Perú), que promulgó guías de cuidado de salud mental en el personal de salud; siendo revisadas y republicadas por la UNICEF (Programa de las naciones unidas) en donde se examinaron los desafíos en torno a la salud mental del personal de la salud latinoamericano.<sup>6 7 8</sup>

Algunos estudios realizados en el Hospital Regional Lambayeque (III-1 alta complejidad) ubicado en Chiclayo, Perú, abarcaron situaciones relacionadas con la (SL) y el posible (SB) que podría presentarse en dicho nosocomio, además de que los resultados obtenidos en estos brindaron indicios para estudiar dichas variables. En el año 2017 se estudiaron referencias en el servicio de emergencia, encontrándose que el 23% fueron innecesarias (42 referencias), siendo estas rechazadas por: Servicio saturado, falta de especialistas y, por último, destinar a consultorio externo. En el 2021 se estudió el mobbing (relación negativa entre el personal) y el clima laboral en el departamento de cirugía, obteniéndose una relación estadísticamente significativa; respecto al clima laboral, encontrándose que el 38% considera que es favorable, el 12% muy favorable y el 2% desfavorable.<sup>9</sup> De igual manera, en el 2014, se estudió el (SB) en médicos. Se evaluó a 288 trabajadores a través del Inventario de Burnout de Maslach (MBI), obteniendo, de manera general, un nivel alto para la dimensión Despersonalización y niveles medios para las dimensiones Desgaste emocional y Realización personal, describiéndose

variables como el tipo de contrato, edad y estado civil, tomándose estas como los principales factores relacionados al desarrollo de la patología.<sup>10</sup>

En Lambayeque, en el año 2018, se realizó un estudio donde se buscó relacionar (SB) y (SL) en enfermeros; concluyendo que estos presentaban niveles medios entre ambas variables, determinándose la existencia de relación media e inversa entre el nivel de SB y SL; sin embargo, debido a su deficiente muestra (50 participantes), no se logra considerar a este estudio como un antecedente para futuros estudios de investigación.<sup>11</sup>

Asimismo, atendiendo la problemática relacionada entre ambas situaciones explicadas y sus repercusiones; además de lo recopilado en estudios realizados a nivel internacional y nacional, así como los inexistentes a nivel local, aunado a la realización de estudios que intentan encontrar la relación entre (SB) y (SL) con poblaciones estadísticamente pequeñas o sin significancia, y no aplicadas en médicos; se planteó la siguiente pregunta de investigación: ¿Existe relación entre el Síndrome de Burnout y Satisfacción laboral en médicos del Hospital Regional Lambayeque?

Por lo tanto, se estableció el siguiente objetivo general: Determinar la relación entre el síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en médicos del Hospital Regional Lambayeque en la ciudad de Chiclayo, en el año 2023; y también se plantearon objetivos específicos como los mencionados a continuación: Describir las características sociodemográficas y laborales, determinar el síndrome de Burnout según dimensiones y determinar la satisfacción laboral según dimensiones en médicos del Hospital Regional Lambayeque en la ciudad de Chiclayo en el año 2023.

## **Revisión de literatura**

### ***Antecedentes***

En la literatura internacional, Adarkwah et al.,<sup>12</sup> en el 2022, en Alemania, estudiaron la asociación entre la satisfacción laboral y el burnout en 683 gastroenterólogos, utilizando dos cuestionarios electrónicos, en versiones alemanas, para estudiar la (SL) y el (SB). En el análisis de correlación se tuvo como resultado que existe una relación significativa entre las variables ( $p < 0,01$ ), además de que las dimensiones de recompensas personales y la carga laboral fueron buenos predictores de un menor agotamiento, mientras que la atención al paciente y las relaciones profesionales fueron buenos predictores de la realización personal. Concluyendo que la relación entre (SB) y (SL) es significativa.

Moore et al.,<sup>13</sup> en el 2019, en Estados Unidos, determinaron la prevalencia del síndrome de burnout vía web, en 798 neurólogos, identificando los factores preponderantes a través de un grupo cerrado en Facebook, a través de una encuesta dirigida para evaluar la variable que se estudió. Tendiendo como resultado que el 35,4% indicó que se sentían neutrales o insatisfechos respecto a su trabajo, así como también el estrés, el horario de trabajo y la discriminación, que fueron factores predictivos del agotamiento. Concluyendo que el agotamiento profesional y la insatisfacción profesional tienen una alta prevalencia entre los neurólogos y amenazan el futuro de la fuerza laboral neurológica, además de existir una necesidad urgente de intervenciones para aliviar los factores estresantes asociados con el agotamiento.

Vásquez et al.,<sup>14</sup> realizaron en el año 2018, en Chile, un estudio descriptivo donde analizaron la relación entre el grado de satisfacción laboral y el Burnout en trabajadores de salud en un hospital clínico. Teniendo como muestra 166 unidades de estudio, entre todos los servicios del hospital, además se describieron factores sociodemográficos relacionados (sexo, edad, estado civil, profesión, situación laboral o contrato y servicio al cual pertenecen), llegando a la conclusión de que existe una correlación negativa y significativa entre ambas variables  $r = -0,327$   $p < 0,01$ . El 91% presenta riesgo de padecer SB, mientras que el 52,6% muestra un grado de satisfacción adecuado.

Por otro lado, a nivel nacional, Saire y Urure.,<sup>15</sup> en el 2024, en Ica, determinaron la relación entre el Síndrome de Burnout y la Satisfacción Laboral en personal de salud en un hospital público, de los cuales fueron elegidos 96 participantes de acuerdo a los criterios de selección. Este fue un estudio cuantitativo, correlacional, no experimental, y se aplicaron dos cuestionarios para evaluar las variables: el Cuestionario de Maslach Burnout Inventory y el cuestionario para evaluar la satisfacción laboral; teniendo como resultado que el 62,5% se caracterizó por presentar un nivel medio respecto a la variable (SB), al igual que (SL), donde el nivel más

resaltante fue el medio con un 43,8%. Concluyendo que existe una relación significativa inversa moderada entre las variables estudiadas ( $p= 0,000$ ).

Asimismo, Prado et al.<sup>16</sup> en el año 2024, en Ayacucho – Perú, estudió la relación entre (SB) y (SL) en médicos serumistas, además de describir factores sociodemográficos presentes como: Edad, sexo y tipo de contrato. Además, concluye que el síndrome de burnout se asocia a la satisfacción laboral de manera negativa; considerando un p valúe menor a 0,05.

De igual manera; Cáceres.,<sup>17</sup> en el año 2021, realizó un estudio en Cajamarca, con el objetivo de determinar la relación entre (SB) y (SL) en 110 profesionales médicos del Hospital Docente durante el 2020. Fue un estudio descriptivo, correlacional, evaluado a través de dos cuestionarios, Inventario de Burnout de Maslach y para evaluar la SL de Wall, Cook y Wall; encontrando que 51,8% de los participantes evidenciaron ausencia de Burnout y solo el 8,1% presentaron (SB). Concluyendo que existe una relación moderada indirecta entre las variables estudiadas ( $p<-0,628$ ); indicando que, a menor (SB), mayor (SL).

Asimismo, Sarmiento<sup>18</sup> en el año 2017, en Cusco – Perú, realizó una investigación en la que encontró la relación entre (SB) y (SL) en un hospital, siendo este, un estudio transversal, con una muestra compuesta por 110 profesionales de salud, utilizándose para medir (SB), el cuestionario de Maslach y, para (SL) se utilizó el cuestionario de Palma; logrando así recolectar la información. Encontrándose una asociación estadísticamente significativa entre ambas variables, con un Pvalue: 0,007

## ***Bases Teóricas***

### *Generalidades*

Actualmente el Síndrome de Burnout ha sido aceptado e incluido en la clasificación internacional de enfermedades (CIE-11), con el código QD85, denominado “Síndrome de Desgaste Ocupacional”; conceptualizado por el deficiente manejo del estrés crónico, netamente en el trabajo.<sup>19</sup>

### *Síndrome de Burnout y dimensiones*

Esta patología es denominada de diversas formas como: “Síndrome del Desempleado” y “Enfermedad de Tomás o síndrome de Tomás”.<sup>15</sup> Algunos autores también la definen como la reacción del individuo hacia el estrés laboral de manera crónica, o también, como el agotamiento energético y mental, al verse sobrepasado por los problemas de otros en el ámbito laboral.<sup>16</sup>

El (SB) comprende tres dimensiones, cada una de especial importancia; el “cansancio emocional”, que engloba sentimientos de esfuerzo excesivo y hartazgo mental, consecuencia de la continua interacción entre el trabajador y el cliente, así como con su entorno laboral; la “despersonalización” se define como el nacimiento de actitudes cínicas hacia las personas a quienes se le presta un servicio, asociadas al desapego hacia esta; y el “bajo sentimiento de autorrealización”, que se relaciona con la disminución de autoconfianza y el nacimiento de un autoconcepto negativo, surgiendo una evaluación negativa realizada por el trabajador hacia su propio desempeño laboral y también como persona.<sup>17,18,19</sup>

Diversos estudios dividen la clínica en manifestaciones fisiológicas, como la hiporexia, cansancio e inclusive, el desarrollo de úlceras por estrés. Desde el ámbito psicológico, se desarrolla una irritabilidad ocasional o instantánea, gritos, frustración, respuestas poco flexibles y cortas. Desde el punto de vista conductual se encuentra el aumento de relaciones conflictivas con los compañeros de trabajo, la impuntualidad, incluso dándose el caso de escapar de este, o salir más temprano, así como la toma de largos periodos de descanso.<sup>20,21</sup>

### *Satisfacción laboral y dimensiones*

La satisfacción laboral es la relación de bienestar entre las personas con el puesto de labores que ocupan; para otros autores esta se define como la actitud positiva o un estado emocional saludable, propio de valorar el trabajo de acuerdo a la experiencia laboral experimentada.<sup>22</sup>

Acorde a su clasificación, existe la satisfacción general, que representa el indicador promedio subjetivo del colaborador frente a los roles de trabajo que desempeña. Seguido a esto, tenemos la “satisfacción por facetas”, que representa el nivel, ya sea mayor o menor de satisfacción en relación a características netamente relacionadas al trabajo como: Reconocimiento por la labor,

retribución, condiciones de trabajo, supervisión de trabajo y las políticas organizacionales de la empresa. Las dimensiones de (SL) comprenden: A) Significación tarea: Esta hace referencia a la autopercepción del trabajador, con la labor que realiza, B) Condiciones de trabajo: El entorno en el cual se desenvuelve el trabajador y las facilidades para su propio desarrollo dentro de la empresa, C) Reconocimiento personal y/o social: Haciendo referencia al nivel de valor que se le brinda al empleado, por el trabajo realizado, D) Beneficios económicos: Refiriéndose a una remuneración adecuada.<sup>22</sup>

#### *Instrumentos de medición*

Para evaluar el (SB), se cuenta con herramientas de medición, como el cuestionario Maslach Burnout Inventory por sus siglas MBI (Siendo este el más utilizado a nivel mundial) que consta de 22 puntos, divididos en escalas; la primera es el agotamiento emocional con nueve ítems, la despersonalización con cinco ítems y la realización personal con ocho ítems. De acuerdo al nivel de las dimensiones evaluadas, ya sea alto, medio y bajo, el resultado por puntuación se ubica en un cuadro diagnóstico separado por dimensiones. Otras pruebas disponibles son el cuestionario breve de burnout, el Burnout Measure, el cuestionario para la evaluación del síndrome de quemarse por el trabajo, el inventario de burnout de psicólogos, el cuestionario de desgaste profesional de enfermería, cuestionario de burnout para el profesorado, Holland Burnout Assessment Survey, Teacher Burnout Questionnaire y Staff Burnout Scale for health Professionals. Otros cuestionarios relacionados son el Copenhagen Burnout Inventory, oldenburg Burnout Inventory y el cuestionario para la evaluación del síndrome de quemarse en el trabajo.<sup>23 24</sup>

Asimismo, la (SL) también se puede medir; realizándose mediante la Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC. La escala SL-SPC Palma, (2005) cual permite un diagnóstico general de la actitud hacia el trabajo, haciendo énfasis en cuán agradable o desagradable le resulta al trabajador su actividad laboral. A través de ella, se describe el nivel general de satisfacción hacia el trabajo y los niveles específicos de satisfacción con respecto a cuatro factores: (a) significación de la tarea, (b) condiciones de trabajo, (c) reconocimiento personal y/o social, y (d) beneficios económicos. La escala se desarrolla con la técnica de Likert y está conformada por 27 ítems.<sup>25</sup>

#### *Relación entre Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral*

Actualmente el estudio de la relación entre (SB) y (SL) ocupa una de las áreas de investigación más diversas y, en expansión en el ámbito del comportamiento organizativo, así como, de salud mental ocupacional a nivel mundial, esto debido a que tiene efectos muy importantes sobre el manejo y resultados de toda organización. Teóricamente se ha confirmado que la insatisfacción

laboral contribuye al desarrollo de (SB); debido a esto, la relación entre ambas variables, ha tenido como población objetivo principalmente, el sector salud y educación, esto debido a la predisposición de los profesionales de estos campos a dar génesis a la patología, debido a la naturaleza exigente de sus labores y la carga emocional que contribuye con frecuencia a elevar los niveles de burnout, disminuyendo la satisfacción laboral, y seguido a esto, generando problemas mentales y actitudinales, que tendrán repercusión en el profesional, la empresa o lugar de labores, y además, sobre el usuario.<sup>26</sup>

#### *Conceptualización de la población*

El médico psiquiatra Herbert Freudenberg, mientras era voluntario en una clínica, observó que, pasado un tiempo el personal médico progresaba a la pérdida de energía y desmotivación, pudiendo llegar al desinterés total hacia su trabajo, desarrollando comportamientos de aislamiento y poco interés por los problemas de los pacientes, llamándolo “Quemado”, siendo esta nueva patología estudiada en médicos y enfermeras desde el principio, derivándose después su investigación a las demás profesiones que brindan servicios a la comunidad como profesores, policías o trabajadores de empresas.<sup>27</sup>

#### *Niveles de atención en Perú*

En el Perú, según la organización de oferta y demanda de servicios de salud y analizando las necesidades de la población, centrándose en la persona, familia y comunidad; el sistema de salud ha sido dividido por niveles o categorías de atención, siendo estas establecidas a través de la Resolución Ministerial N° 546-2011-MINSA<sup>28</sup>, por lo tanto, en base a niveles de complejidad y a características funcionales comunes, determinadas por las Unidades Productoras de Servicios de salud (UPSS), respondiendo de esta manera a realidades socio sanitarias similares equivalentes de los centros de salud y hospitales; se cuenta con el primer nivel de atención, en donde se incluyen las postas o centros de salud, desde donde se fomenta la promoción y prevención de diversas patologías, además se realizan referencias oportunas a los establecimientos con mayor capacidad (Nivel II – Nivel III). En los establecimientos del segundo nivel, además de realizarse actividades de recuperación, rehabilitación y gestión, se cuenta con profesionales especializados (UCI, hospitalización, cirujanos generales, etc.), mientras que en el nivel III se agregan funciones como investigación y docencia; aquí se encuentran los hospitales regionales e institutos especializados, que cuentan con subespecialidades y con la capacidad resolutoria más alta, contando también con equipos de apoyo diagnóstico, no disponibles en los establecimientos antes descritos.<sup>29</sup>

En la ciudad de Chiclayo – Perú, se encuentra el Hospital Regional Lambayeque, siendo este nosocomio una de las instituciones de mayor importancia y complejidad de la región

Lambayeque, contando con una categorización III-1 (Complejidad alta o nivel 7). Aquí se atiende al 5-10% de toda la demanda, con alta tecnificación y especificación, cuenta con profesionales médicos especializados y subespecializados, como medicina interna, cirugía pediátrica, cirujanos oncológicos, intensivistas, y de igual manera, con instrumentos de apoyo diagnóstico avanzado. Como función general, es responsable de la recuperación de la salud y la rehabilitación especializada.<sup>29</sup>

<b>PRIMER NIVEL DE ATENCIÓN</b>		Categoría I – 1
		Categoría I – 2
		Categoría I – 3
		Categoría I – 4
<b>SEGUNDO NIVEL DE ATENCIÓN</b>	Establecimientos de salud de Atención General	Categoría II – 1 Categoría II – 2
	Establecimientos de Salud de Atención Especializada	Categoría II – E
<b>TERCER NIVEL DE ATENCIÓN</b>	Establecimiento de salud de Atención General	Categoría III – 1
	Establecimiento de salud de Atención Especializada	Categoría III-E Categoría III-2

Fuente: Resolución Ministerial N° 546-2011/MINSA<sup>28</sup>

## **Materiales y Métodos**

Esta investigación fue de tipo cuantitativa, transversal, de nivel relacional y con diseño observacional.

La población bajo estudio, estuvo conformada por 294 médicos que laboraron en el Hospital Regional de Lambayeque (Fuente: Área de recursos humanos HRL), ubicado en la ciudad de Chiclayo, durante el año 2023. La muestra se obtuvo a través de la fórmula estadística de acuerdo a los siguientes parámetros, donde  $N$  es el total de la población,  $Z$  es el nivel de confianza (95%),  $p$  y  $q = 0,5$  y  $d = 0,05$ ; dando como resultado  $n = 167$  médicos del Hospital Regional. Para mayor precisión se utilizó la fórmula estadística aplicada en el programa libre OPEN – EPI (Anexo 02). El tipo de muestreo fue de tipo probabilístico, obteniéndose el personal a encuestar mediante el programa EPIDAT (Anexo 03); asimismo 10 personas, representando un 6% del total, se captaron por conveniencia (No probabilístico) debido a restricciones propias de la época y a dificultad de acceso y horarios de algunos participantes seleccionados; una vez en desarrollo, se captó al personal médico en el nosocomio a diferentes horas del día, siguiendo la metodología virtual; a través de un link, enviado vía WhatsApp y correo electrónico, mediante Google Formularios (Anexo 04).

El criterio de inclusión considerado fue: Médicos que laboren en el Hospital Regional Lambayeque en el año 2023, que hayan aceptado participar en el estudio. Asimismo, se tuvo criterios de exclusión, como: Médicos del nosocomio que no se encuentren en capacidad de participar en el proyecto (Ya sea por incapacidad física, o mental), y médicos que, a pesar de haber llenado las encuestas correctamente, desistan de participar al último momento.

Esta investigación fue aprobada por el Comité de Ética en Investigación de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, con Resolución decanal N° 184 – 2022 – USAT - FMED (Anexo 05). Posteriormente, se realizaron las coordinaciones con el director del Hospital Regional de Lambayeque junto con la directora de Investigación del nosocomio, con la finalidad de obtener la autorización para la ejecución del proyecto de investigación, el cual, fue aceptado luego de haber sido enviado al Comité de ética del hospital (Anexo 06).

Posteriormente, se obtuvo la nómina brindada por el área de Recursos Humanos, con datos relevantes para el estudio. Con la cual se elaboró la parte inicial del cuestionario en Google formularios, enviado de manera virtual (Anexo 04) previa venia del comité de investigación del HRL, esto debido a que en enero del 2023; mes en que se empezó la recolección de datos; aún existían algunas restricciones para acceder a la muestra de forma presencial. Obteniéndose así: Sexo, edad, estado civil, tipo de contrato, además de clasificarlos por área de trabajo.

### **Instrumento de recolección de datos**

Se utilizó dos cuestionarios previamente modificados por Neciosup y Lora en Trujillo, en el año 2020 con un coeficiente de concordancia de Aiken de 100% y un alfa de Cronbach de 0,86 para el cuestionario de (SB), y 0,80 para el de (SL).<sup>30</sup>

Para medir el Síndrome de Burnout se utilizó el cuestionario de Maslach Burnout Inventory; que, en el trabajo original del que fue obtenido, el índice de confiabilidad para la dimensión Agotamiento Emocional era de 0,90, para la dimensión Despersonalización era de 0,79 y para la dimensión Realización Personal, era de 0,71. De la misma manera, todos los ítems constaban de una consistencia interna de 0,80. Y constituidos por 22 ítems; los cuales se dividieron en 9 ítems para medir la dimensión de Agotamiento Emocional, 5 ítems para medir la dimensión de Despersonalización, y 8 ítems para medir la dimensión de Realización Personal, con una puntuación de 0 a 6, en una escala de Nunca (0), Pocas veces al año o menos (1), una vez al mes o menos (2), unas pocas veces al mes o menos (3), una vez a la semana (4), pocas veces a la semana (5), y todos los días (6). El resultado obtenido de la suma de esta puntuación fue categorizará mediante la escala de Likert.<sup>30</sup>(Anexo 07).

En cuanto al cuestionario de Satisfacción Laboral (2005), , quedó constituido por 27 ítems, los cuales se dividen en 8 ítems para medir la dimensión de Significancia tarea, 9 ítems para medir la dimensión de Condición de Trabajo, 5 ítems para medir la dimensión de Reconocimiento Personal y/o Social y 5 ítems para medir la dimensión de Beneficio Económico, con una puntuación de 0 a 5, en una escala de Totalmente desacuerdo (1), en desacuerdo (2), indeciso (3), de acuerdo (4), y total acuerdo.<sup>30</sup> (Anexo 08)

Para el análisis de datos, se elaboró una matriz en Excel Microsoft office profesional plus 2019, extrapolando los datos obtenidos de Google formularios. Desde el punto de vista descriptivo, los datos se procesaron según el tipo de variable. Por lo tanto, describieron utilizando tablas de distribución de frecuencias e intervalos de confianza del 95% (Utilizando software SPSS) y los gráficos pertinentes. Para la descripción de los objetivos específicos se utilizó el programa SPSS para tabular los datos mediante tablas de frecuencia. Para elegir la prueba adecuada para relacionar (SB) y (SL), y al categorizarlas por puntajes, además de ser variables ordinales y mayores a 50 en cantidad; se realizó la prueba de Kolmogórov-Smirnov (Anexo 09), encontrándose un significancia estadística menor de 0,05 (0,03), por lo cual se determinó que los datos no tienen una distribución normal, debido a eso, se utilizó la prueba no paramétrica Rho de spearman (Anexo 10).En cualquiera de los casos se contrastó la prueba de hipótesis con un intervalo de confianza al 95%.

## **Aspectos éticos**

Este trabajo, fue revisado previamente por el comité de ética de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, así como del Hospital Regional Lambayeque.

Para su ejecución se siguió en todo momento el informe de Belmont, en donde se describen los principios éticos y directrices para la protección de sujetos humanos de investigación.<sup>31</sup>

### *Respeto a las personas*

Toda respuesta por parte de cada participante fue aceptada, respetando así su autonomía y libre deliberación. Asimismo, todos, antes de llenar los cuestionarios con el objetivo de recopilar información, revisaron un consentimiento informado (Anexo 11), con el cual accedieron a ser parte de este estudio de manera voluntaria. Toda información obtenida fue netamente usada con fines de investigación, la cual se manejó en absoluta confidencialidad, y fue eliminada una vez concluido el mismo.<sup>31</sup>

### *Beneficencia*

Ningún daño fue causado a los participantes durante la investigación; además se salvaguardó el bienestar de los mismos en todo momento. Asimismo, este estudio podrá ser revisado libremente en el repositorio, en el cual será posteriormente divulgado.<sup>31</sup>

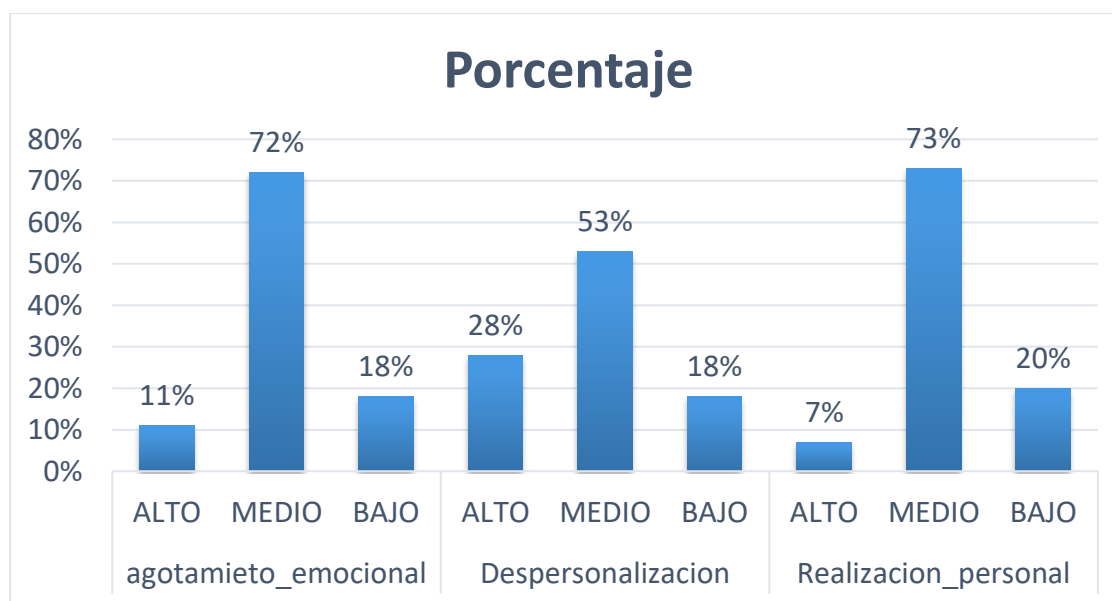
### *Justicia*

Todos los participantes fueron tratados de manera igualitaria y sin distinción; de manera digna.<sup>31</sup>

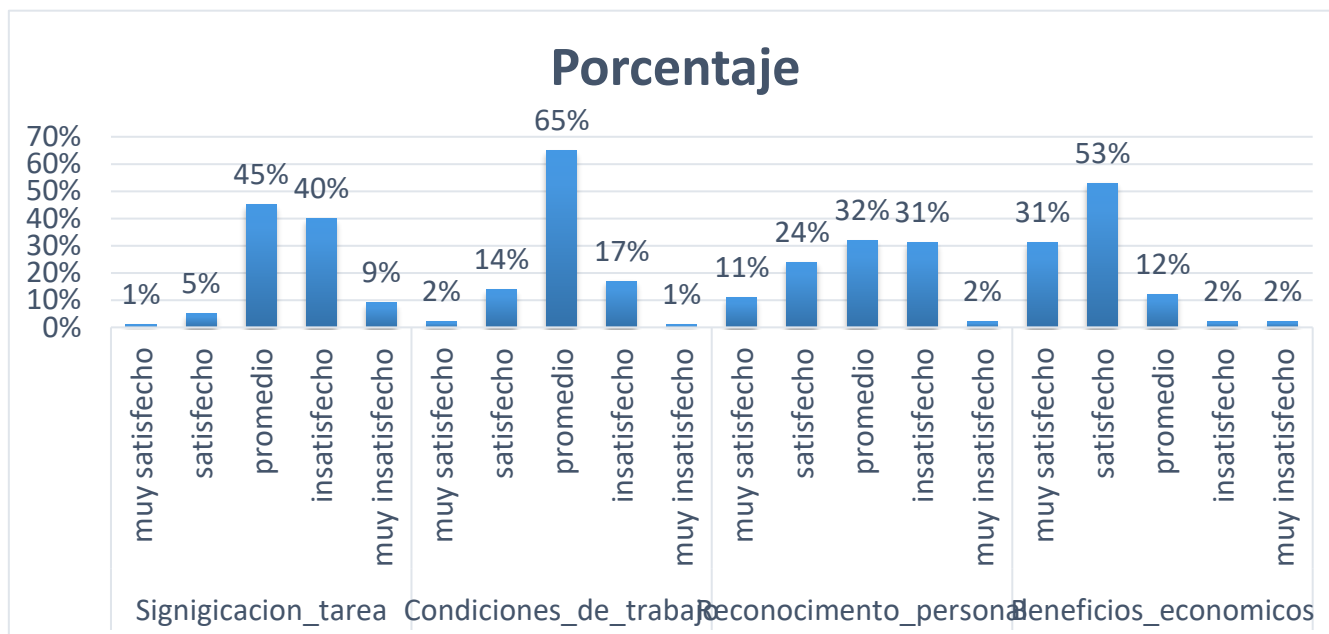
## Resultados y discusión

La población total fue de 294 médicos que laboraron en el Hospital Regional Lambayeque en el año 2023; siendo la muestra del estudio 167 médicos, número que se obtuvo a través de una formulación para poblaciones finitas (Intervalo de confianza 95%)

Del total; 88 (53%) fueron varones. Asimismo, predominaron los participantes con una edad mayor a 40 años, 90 (55%); los casados, 110 (67%), y dentro del tipo de contrato predominaron los CAS, 64 (39%), y nombrados, 48 (29%). Por último, dentro de área laboral, predominaron los pertenecientes a áreas clínicas, 106 (64%) y áreas quirúrgicas, 34 (21%) (Anexo 12)



En cuanto al (SB) y sus dimensiones; se obtuvo un valor medio de 72%, bajo, 18% y alto de 11% para la dimensión agotamiento emocional. En cuanto a la Despersonalización, se obtuvo un valor medio de 53%, alto 28% y bajo de 18%. Finalmente, se observa un valor medio de 73%, alto 7% y bajo de 20 % para la dimensión Realización Personal dentro del Síndrome de Burnout. (Anexo 13)



En cuanto a (SL) y sus dimensiones respectivas, para la significación tarea, se observaron valores promedios e insatisfechos representando una cantidad del 45% y 40%. Por otro lado, para condiciones de trabajo, se observó predominantemente un valor promedio de 65%, e insatisfecho de 17%. Para la dimensión de Reconocimiento personal y/o social se observan valores promedios e insatisfechos representando una cantidad de 32% y 31% respectivamente, Por último, para la dimensión beneficios económicos, se obtuvo un valor satisfecho de 53%, seguido por muy satisfecho de 31%, en médicos del Hospital Regional Lambayeque. (Anexo 14)

Debido a los datos no tienen una distribución normal, se optó por determinar la correlación utilizando la prueba Rho de Spearman. Estableciéndose un grado de correlación de -0,1, y un nivel de significancia estadística fue de 0,98, mayor al valor alfa 0,05 ( $pvalue > 0,05$ ), por lo que, tanto (SB) y (SL), tienen una relación negativa inversa, interpretándose de la siguiente manera, niveles más elevados de Burnout, producen menos niveles de satisfacción laboral y viceversa. (Anexo 10).<sup>32</sup>

Algunas teorías se relacionan con estos resultados debido a que, altas demandas de trabajo, así como niveles de complejidad altos y otros posibles factores, como son la relación con los compañeros y ambiente laboral, trabajo por turnos, atención a usuarios problemáticos; contacto directo con la enfermedad, y problemas del paciente; falta de especificidad de funciones y tareas, falta de autonomía, se convierten en estresores de manera sostenida, que llegado a determinado punto, van a sobrepasar la capacidad de adaptación de los profesional.<sup>33 34</sup>

Contrastándose este resultado con lo obtenido por Vásquez et al.,<sup>14</sup> que también estableció relación entre ambas variables encontrando una correlación negativa estadísticamente significativa entre (SL) y (SB), demostrando que, a más (SB) presente, menos (SL), lo que teóricamente es previsible, respecto a Burnout, la dimensión con menor puntajes fue cansancio emocional, lo cual difiere de este estudio. Mientras que, de igual manera, las dimensiones, realización personal y despersonalización obtuvieron puntuaciones más altas y; con lo que teoriza que son de mayor importancia, además de exponer que esto podría ser debido a una gran demanda laboral, y pocos recursos.

Asimismo, Cáceres<sup>17</sup>, al relacionar estas variables, en un hospital regional en Perú, con una población muy parecida en muestra a la de este estudio, encontró una relación moderada indirecta entre ambas, comprendiéndose así que, si una aumenta, la otra disminuye, lo cual apoya en el resultado previsto, pero difiere al haber encontrado niveles de síndrome de burnout bajos.

Por otro lado, Sarmiento<sup>18</sup>, al establecer la correlación entre (SB) y (SL) de igual forma, obtuvo una relación significativa entre ambas variables, lo cual contrasta la teoría de que una variable afecta a la otra, además también encontró al personal médico como los más afectados por el (SB), lo cual también refuerza la teoría de la génesis y acuñamiento de la patología. Por otro lado, también se contrasta el hecho de haber encontrado de niveles de síndrome de burnout moderado.

De igual manera Prado<sup>16</sup>, concluye que el síndrome de burnout se asocia a la satisfacción laboral de manera negativa, reforzando lo expuesto en el presente trabajo, además, encontró niveles de moderados, difiriendo en que la dimensión de despersonalización es la más prevalente.

### **Limitaciones y fortalezas**

En este estudio no se consideraron variables potenciales relacionadas con el (SB), que puedan alterar su relación con la (SL); como problemas de salud mental preexistentes o factores externos que podrían influir y generar sesgos en el resultado.

Este estudio no fue de tipo longitudinal, por lo que, no se pueden inferir relaciones de causalidad o riesgo

Con respecto al Maslach Burnout Inventory (MBI) y, al cuestionario para satisfacción laboral creado por Palma; es importante destacar que, aunque el constructo de ambos inventarios haya sido validado mediante modelos de análisis factorial, se reconoce la falta de estudios que validen su aplicabilidad en contextos virtuales, pero que, por motivos de la coyuntura de la época, se optó por aplicarse de ese modo. Sin embargo, siendo cuestionarios auto aplicables, mantienen su validez.

Como limitación parcial, 6% de la muestra fue obtenida por muestreo no probabilístico, debido a restricciones propias de la época, y dificultad de acceso a los participantes.

No existen estudios en nuestra localidad sobre en el tema en cuestión, lo cual limita el acceso a información y sobre todo a una guía referencial local.

Asimismo, desde el punto de vista organizacional, el nosocomio sobre el que se realizó la investigación podrá tener en cuenta la existencia de (SB) en su personal, además de la relación que tiene con la (SL), sin olvidar, que tendrán conocimiento sobre los componentes que predominan, pudiendo así tomar medidas bajo su criterio.

En este estudio se tuvo en cuenta el correcto número de participantes incluido, según el muestreo probabilístico aplicado, cual le confiere significancia estadística, además se destaca, la facilidad tecnológica para llegar al encuestado, esto aunado a la rapidez con la que puedo ser completado el cuestionario por cada participante.

## Conclusiones

De los 167 médicos participantes en este estudio, los cuales trabajaron en HRL, en el año 2023; y bajo una muestra representativa, se evidenció que la mayoría de estos, fueron varones (53%), mayores de 40 años (55%), y el contrato laboral prevalente fue CAS (39%), además; el área laboral con mayor número fue el área clínica (64%).

Se estableció correlación mediante la prueba Rho de spearman, concluyendo que, tanto (SB) y (SL), tienen una relación negativa inversa, obteniéndose, un grado de correlación de -0,1, y el nivel de significancia estadística fue de 0,98, mayor al valor alfa 0,05 ( $pvalue > 0,05$ )

Se encontró la presencia de síndrome de burnout en el HRL, determinándose que dentro de sus dimensiones predominan valores promedios, tanto para agotamiento emocional (72%), despersonalización (53%) y realización personal (73%)

Respecto a satisfacción laboral, se evidenció niveles promedios e insatisfechos, tanto para significación tarea P (45%) IN (40%), condiciones de trabajo P (65%) IN (17%), y reconocimiento laboral P (32%) IN (31%), por otro lado, dentro de beneficios económicos, predominó el nivel satisfecho (53%).

**Recomendaciones:**

Se recomienda al área encargada del hospital, identificar situaciones o factores (Referencias innecesarias, sobredemanda, mala relación laboral) que, puedan generar la disminución del desempeño laboral, y consecuentemente el desarrollo de (SB), o que, estando presente, aumente. Esto podría lograrse, realizando evaluaciones periódicas sobre los médicos, teniendo en cuenta puntos clave que reflejen su situación consigo mismos, como para con sus labores, pudiendo detectar a tiempo o previniendo la evolución de la patología, estableciéndose consecuentemente métodos terapéuticos como lo son las técnicas cognitivas conductuales y la psicoterapia, sobre la población afectada.<sup>35</sup>

Es preciso aplicar estudios con control de sesgos sobre otros factores que pueden alterar la relación entre (SB) y (SL), como depresión, honorarios o trabajos extramurales.

A los futuros investigadores, se recomienda aplicar estudios similares de manera periódica tomando las mismas variables en hospitales y centros de salud en el Perú.

Por otro lado, se sugiere expandir el estudio abarcando otros factores en común con las variables (SB) – (SL) y relacionarlos, como: Número de hijos, enfermedades crónicas, trastornos mentales etc.

## Referencias

1. Barría J. Síndrome de Burnout en Asistentes Sociales del Servicio Nacional de Menores de la Región Metropolitana. *Psyche*. 2003; 2(1): 213 – 226. DISPONIBLE EN: <https://www.researchgate.net/directory/publications>.
2. Jáuregui L. Relación entre satisfacción laboral y Síndrome de Burnout en personal de salud de salud [Internet]. [Lima - Perú]: Universidad de Lima; 2021. Disponible en: [https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/13201/Leon\\_Jauregui.pdf](https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/13201/Leon_Jauregui.pdf)
3. Oliveira A, Tolentino M. La relación entre la satisfacción laboral, el síndrome de burnout y los síntomas depresivos. Un análisis de los profesionales de un hospital universitario de Brasil. *Medicina* [Internet]. 2018;1(2018):49. Disponible en: <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC6310545/pdf/medi-97-e13364.pdf>
4. Barrascout D, Betancur J. Dimensiones del síndrome de burnout y estrategias de afrontamiento en trabajadores de una empresa multinacional en la ciudad de Guatemala. *Ciencia, Tecnología y Salud*. 2023; 10(1): 6 – 18. DOI: <https://doi.org/10.36829/63CTS.v10i1.971>.
5. Vásquez V, Gómez J, Martínez J, Salgado A. Relación entre el burnout y la Satisfacción Laboral en profesionales de la Salud. *Salud y Ciencia*. 2018; 1: 325 – 331. DOI: [www.dx.doi.org/10.21840/siic/158957](http://www.dx.doi.org/10.21840/siic/158957).
6. Méndez R, Norabuena R, Loli T, Zarzosa E, Padilla L, et al. Síndrome de burnout y la satisfacción laboral en profesionales de la salud. *Horiz Méd*. 2019; 19(4): 9 – 41. DOI: <https://doi.org/10.24265/horizmed.2019.v19n4.06>.
7. Maldonado H, Coronel M, Champi G, Caballero J, Orihuela S, Herrera V, et al. Cuidado de la salud mental del personal de salud en el contexto del COVID - 19. Guía Técnica. Relación Ministerial N° 180 - 2020 - MINSA. 2020. Disponible en: <https://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/5000.pdf>
8. Martínez I, Chinchay S, Zavala A, Luján P. Síndrome de burnout en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Sullana – Perú. *Revista de Ciencias Sociales*. 2022; 18(3): 272 – 282. DISPONIBLE EN: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8526456>.

9. Tuesta C, Florián E. Características de las referencias innecesarias al área de Tópico del servicio de Emergencia del Hospital Regional Lambayeque en el año 2017. [Tesis Pregrado]. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo; 2020. RECUPERADO A PARTIR DE: [https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2408/1/TL\\_Flori%c3%a1nRomeroEdithViviana\\_TuestaArriolaCesarAndres.pdf](https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2408/1/TL_Flori%c3%a1nRomeroEdithViviana_TuestaArriolaCesarAndres.pdf).
10. Gómez M, Ruiz M. Dimensiones del Síndrome de Burnout en el personal asistencial de salud de un hospital de Chiclayo, 2014. [Tesis Pregrado]. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo; 2015. RECUPERADO A PARTIR DE: <https://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/331>.
11. Carlos M. Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en el profesional de enfermería del Hospital Belén Lambayeque. Rev. Cient. Epsteim. 2020; 4(1): 27 – 38. DOI: <https://doi.org/10.26495/re.v4i1.1306>.
12. Adarkwah CC, Labenz J and Hirsch O. Burnout and work satisfaction are differentially associated in gastroenterologists in Germany [version 3; peer review: 3 approved]. *F1000Research* 2022, 11:368. Available: <https://doi.org/10.12688/f1000research.11029.6.3>
13. Moore L, Ziegler C, Hessler A, Singhal D, Lafaver K. Burnout and Career Satisfaction in women neurologists in the Unites States. *J. Womens Health*. 2019; 28(4): 515 – 525. DOI: [10.1089/jwh.2017.6888](https://doi.org/10.1089/jwh.2017.6888).
14. Vásquez V. Relación entre el burnout y la satisfacción laboral en profesionales de la salud. *Sociedad Iberoamericana de Información Científica*. 2018; 2. DOI: <http://dx.doi.org/10.21840/siic/158957>.
15. Saire K, Uruce I. Síndrome de Burnout y su relación con la satisfacción laboral del personal de enfermería en un Hospital Público del Perú. *Rev. Enfermería a la Vanguardia*. 2024; 12(2). DOI: <https://doi.org/10.35563/revan.v12i2.610>.
16. Prado S. Síndrome de burnout en pandemia y satisfacción laboral en médicos serumistas de Ayacucho. *horizonte méd* [Internet]. 2024;24(2024):10. Disponible en: <http://www.scielo.org.pe/pdf/hm/v24n2/1727-558X-hm-24-02-e2167.pdf>
17. Cáceres J. Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en profesionales médicos del Hospital Regional Docente de Cajamarca, 2020. [Tesis Pregrado]. Universidad Norbert Wiener; 2020. RECUPERADO A PARTIR DE: <https://repositorio.uwiener.edu.pe/entities/publication/96791967-2f9c-4359-984b-ee2ff4e2bb7e>.

18. Sarmiento G. Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en el departamento de Emergencia del Hospital Antonio Lorena del Cusco 2017 [Internet]. [Lima Perú]: Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2019. Disponible en: <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/0f46e1c1-3be6-4d60-9c2c-4a9f416e4146/content>
19. Alvarado M, Delgado L, Benavides L. Síndrome de desgaste ocupacional en médicos: una revisión narrativa. Rev Hisp Cienc Salud. 2021; 7(2): 56-62. DISPONIBLE EN: <file:///C:/Users/elvia/Downloads/Dialnet-sindromeDeDesgasteOcupacionalEnMedicos-9523445.pdf>.
20. Nunura L. Burnout en profesionales de establecimientos de salud del primer nivel de atención de Lima Metropolitana [Tesis Pregrado]. Universidad de Lima; 2016. RECUPERADO A PARTIR DE: <https://repositorio.ulima.edu.pe/handle/20.500.12724/3282>
21. Maticorena J, Beas R, Anduaga A, Mayta P. Prevalencia del síndrome de burnout en médicos y enfermeras del Perú, Ensusalud 2014. Rev Peru Med Exp Salud Pública. 2016; 33(2):241. DISPONIBLE EN: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=36346797007>
22. Domínguez M, Borbolla M. Síndrome de Burnout en personal médico familiar y no familiar del Instituto Mexicano del Seguro Social en Tabasco. Salud En Tabasco. 2007;13(1):577-83. DISPONIBLE EN: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=48713105>
23. Cuestionario Burnout. [Internet]. [citado 19 de junio de 2022]. Disponible en: [https://www.ecestaticos.com/file/035b15f97effea4c69fd6519e8114bcf/1515665476-cuestionario\\_burnout.pdf](https://www.ecestaticos.com/file/035b15f97effea4c69fd6519e8114bcf/1515665476-cuestionario_burnout.pdf)
24. Gómez M, Ruiz M. Dimensiones del Síndrome de Burnout en personal asistencial de salud de un hospital de Chiclayo, 2014. [Tesis Pregrado]. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo; 2015. Disponible en: [https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/331/1/TL\\_GomezFranciaMaria\\_Ruiz\\_LlontopMiriam.pdf](https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/331/1/TL_GomezFranciaMaria_Ruiz_LlontopMiriam.pdf)
25. Palma, S. Manual de Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC para trabajadores de Lima metropolitana. 2005 Perú, Lima. Disponible en: <https://es.scribd.com/document/507876641/SL-SPC-Escala-de-Satisfaccion-Laboral-Sonia-Palma-Carrillo>

26. Sait D. Factors Affecting Burnout and Job Satisfaction of Physicians at Public and Private Hospitals: A Comparative Analysis. Dovepress [Internet]. 2023;15(2023):387–401. Disponible en: <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC10709107/pdf/jhl-15-387.pdf>
27. Fernández M. Estrés laboral en los peruanos: hallazgos recientes (Work stress in Peruvian: Recent findings). Teoría E Investig En Psicol. 2010; 19:37-59. DISPONIBLE EN:[https://www.researchgate.net/publication/281849602\\_Estres\\_laboral\\_en\\_los\\_peruanos\\_hallazgos\\_recientes\\_Work\\_stress\\_in\\_Peruvian\\_Recent\\_findings](https://www.researchgate.net/publication/281849602_Estres_laboral_en_los_peruanos_hallazgos_recientes_Work_stress_in_Peruvian_Recent_findings)
28. Ministerio de Salud. Resolución Ministerial N° 546 – 2011. “Categorías de establecimientos del sector salud. 2011. DISPONIBLE EN: <https://www.gob.pe/institucion/minsa/normas-legales/243402-546-2011-minsa>
29. Ministerio de Salud. Norma Técnica, Categorías de Establecimientos del Sector Salud. Lima; 2005. DISPONIBLE EN: <https://www.gob.pe/institucion/minsa/informes-publicaciones/352897-categorias-de-establecimientos-del-sector-salud-nt-n-021-minsa-dgsp-v-01>.
30. Neciosup G. Síndrome de burnout y satisfacción laboral del personal de una clínica de especialidades en Trujillo en tiempos de COVID – 19. [Tesis Posgrado]. Universidad Cesar Vallejo; 2020. RECUPERADO A PARTIR DE: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/51309?locale-attribute=es>
31. Informe Belmont - Principios éticos y directrices para la protección de sujetos humanos de investigación: Reporte de la Comisión Nacional para la Protección de Sujetos Humanos de Investigación Biomédica y de Comportamiento [Internet]. Paho.org. [citado el 27 de enero de 2025]. Disponible en: <https://www.paho.org/es/documentos/informe-belmont-principios-eticos-directrices-para-proteccion-sujetos-humanos>
32. Hernández R. Metodología de la investigación. 6 ed. México; 2014. DISPONIBLE EN: <http://repositorio.ucsh.cl/bitstream/handle/ucsh/2792/metodologia-de-la-investigacion.pdf?sequence=1>
33. Tuesca R, Iguarán M, Suarez M, Vargas G, Vergara D. Síndrome de desgaste profesional en enfermeras/os del área metropolitana de Barranquilla. Salud Uninorte. 2006; 22(2): 84 - 91. DISPONIBLE EN: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81722204>
34. Fernández M. Estrés laboral en los peruanos: hallazgos recientes (Work stress in Peruvian: Recent findings). Teoría E Investig En Psicol. 2010; 19:37-59. DISPONIBLE

EN:<https://www.researchgate.net/publication/281849602> Estres laboral en los peruanos hallazgos recientes Work stress in Peruvian Recent findings

35. Lovo J. Síndrome de burnout: Un problema moderno. Rev. Entorno. 2020;(70):110-20. Disponible en: <https://www.researchgate.net/publication/368021743> Síndrome de burnout Un problema moderno.

### Anexos

ANEXO 01: Tabla de Operacionalización

VARIABLE	TIPO DE VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION	TÉCNICAS E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN	FUENTE
Factores Sociodemográficos	Cualitativa	Sexo	Femenino Masculino	Nominal	Ficha de datos	Primaria
		Edad	≤ 40 años > 40 años			
		Estado Civil	Soltero (a) Casado (a)			

Factores Laborales	Cualitativa	Situación Laboral	Acta de acuerdo CAS Destacado Funcionamiento Nombrado	Nominal	Base de datos	Área de RRHH. HRL
		Departamento/ Área	Área Clínica Área quirúrgica Emergencia y áreas críticas.			
Síndrome de Burnout	Cualitativa	Agotamiento emocional. Despersonalización o Cinismo. Realización personal.	Alto Medio Bajo	Ordinal	Cuestionario	Primaria: Neciosup G. 2020.
Satisfacción laboral	Cualitativa	Significación de la tarea. Condiciones de trabajo. Reconocimiento personal y/o social. Beneficios económicos.	Muy satisfecho Satisfecho Promedio Insatisfecho Muy insatisfecho	Ordinal	Cuestionario	Primaria: Neciosup G. 2020.

## ANEXO 02

## Cálculo del tamaño muestral en el programa OPEN - EPI

**Tamaño de la muestra para la frecuencia en una población**


---

Tamaño de la población (para el factor de corrección de la población finita o fcp)( $N$ ):	294
frecuencia % hipotética del factor del resultado en la población ( $p$ ):	50% +/- 5
Límites de confianza como % de 100(absoluto +/- %)( $d$ ):	5%
Efecto de diseño (para encuestas en grupo- $EDFF$ ):	1

**Tamaño muestral ( $n$ ) para Varios Niveles de Confianza**


---

Intervalo Confianza (%)	Tamaño de la muestra
95%	167
80%	106
90%	142
97%	182
99%	204
99.9%	232
99.99%	247

---

**Ecuación**

Tamaño de la muestra  $n = [EDFF * Np(1-p)] / [(d^2 / Z^2_{1-\alpha/2} * (N-1) + p * (1-p)]$

Resultados de OpenEpi, versión 3, la calculadora de código abiertoSSPropor

Imprimir desde el navegador con ctrl-P

o seleccione el texto a copiar y pegar en otro programa

**Tamaño de la muestra para la frecuencia en una población**


---

Tamaño de la población (para el factor de corrección de la población finita o fcp)( $N$ ):	295
frecuencia % hipotética del factor del resultado en la población ( $p$ ):	50% +/- 5
Límites de confianza como % de 100(absoluto +/- %)( $d$ ):	5%
Efecto de diseño (para encuestas en grupo- $EDFF$ ):	1

**Tamaño muestral ( $n$ ) para Varios Niveles de Confianza**

## ANEXO 03

Muestreo realizado en la población a través del programa EPIDAT

[ 1 ] Muestreo simple aleatorio  
 Tamaño poblacional: 294  
 Tamaño de muestra: 167  
 Número de los sujetos seleccionados

1	2	3	4	6	7	9
11	16	17	18	19	20	21
25	26	27	28	31	33	34
36	40	41	44	47	49	51
52	53	57	58	59	61	62
65	67	68	69	70	72	73
74	75	78	79	81	83	85
86	88	90	91	92	95	98
104	107	113	115	116	117	118
119	120	121	122	123	124	127
133	134	135	136	137	138	139
140	141	142	143	146	147	151
152	153	155	159	160	164	166
168	169	170	171	172	173	175
177	181	182	183	185	186	187
189	192	195	197	200	202	205
206	207	208	209	210	211	213
214	217	218	219	221	222	223
224	225	229	230	231	233	235
236	237	238	240	242	249	251
252	253	255	256	257	258	259
261	262	264	268	270	271	273
274	275	277	279	280	281	283
284	285	286	287	288	289	

	C	D	P	V	W	X
2	LEON	ELICA MARGARITA	986941844	D31		
3	ATOCHÉ	VANESSA	979985832	D32		
4	CORONADO	CECILIA DEL PILAR	979531706			
5	DÍAZ	CIRO ABILDES	#941907555			
6	RODRIGUEZ	EDINSON DANTE	944226126	D33		
7	BENDEZU	SANDRO JAVIER	990595612			
8	MEDINA	LLAGROS DEL CARMEN	9488424523	D34		CONTACTAR APARTE
9	MONTENEGRO	JONNY IVAN	978153414	D35		
0	LLANOS	JUAN ROBERTO	975540651	D36		
1	CHIROQUE	MIGUEL	980076591	D37		
2	DAVILA	OSVER	979081363			
3	MEGO	ENRIQUE FIDEL	979650304	D38		
4	AGRAMONTE	VICTOR FLAVIO	979651019	D39		
5	MEGO	LIDUVINA NELLY	979663212	D40		
6	COLLAZOS	CARMEN ESPERANZA	979639949	D41		
7	MANRIQUE	BENIGNO	998541918			
8	GASTELO	JULIO CESAR	94447487			
9	RODRIGUEZ	LUIS RICARDO	979683170	D42		
0	NUÑEZ	WILLIAM TITO	979959327	D43		no wsp
1	RODRIGUEZ	LUIS ANGEL	944659539			
2	DEL CASTILLO	ANITA CAROLINA	978198034	D44		
3	VASQUEZ	JAMES JOEL	990873132			
4	PECHE	LUIS ANTONIO	969229610	D45		no wsp
5	FERNANDEZ	JAVIER ALEJANDRO	979921691			
6	DAVILA	AMANCIO	979477220	D46		
7	SANCHEZ	HAYDÉE THAYSSA	979888888	D47		

## ANEXO 04

Cuestionario virtual en Google Formulario



# Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en médicos del Hospital Regional Lambayeque, Chiclayo 2023.

Listo docs.google.com AA ↻

\*

Acepto

No acepto

Sexo \*

Elegir ▼

Edad \*

Elegir ▼

Estado Civil \*

Elegir ▼

Siguiente Borrar formulario

docs.google.com

Aceptando ello en consideración, **OTORGO MI CONSENTIMIENTO** a participar en dicha investigación, con el compromiso de llenar las encuestas de manera veráz.

**Especificaciones:**

No se prevén riesgos para el participante.

El participante es libre de retirar la información brindada en cualquier momento.

El investigador correrá con todos los gastos del estudio.

No recibirá ningún incentivo económico ni de otra índole.

Ninguna persona ajena al estudio tendrá acceso a la información recaudada.

Los datos personales de los participantes serán posteriormente destruidos.

Si durante el transcurso de la investigación me surgen dudas respecto a esta o sobre mi participación en ella, puedo contactarme con el investigador responsable, Est. Angel Castañeda Sanchez, correo electrónico: angelcastanedasanchez@gmail.com Por otro lado, si percibo que, durante este estudio, se han transgredido mis derechos fundamentales como ser humano, puedo retirarme en cualquier momento.

## ANEXO 05

## Resolución Decanal



**CONSEJO DE FACULTAD**  
**RESOLUCIÓN Nº 184-2022-USAT-FMED**  
**Chiclayo, 06 de octubre de 2022**

Vista la solicitud virtual N° TRL-2022-8443 en virtud de la aprobación con fecha 30 de setiembre de 2022 por el Comité de Ética en Investigación de la Facultad de Medicina del Proyecto de Investigación del estudiante CASTAÑEDA SANCHEZ ANGEL GUILLERMO, de la Escuela de Medicina Humana. Asesor: Méd. Esp. Henry Ricardo Villarreal Trujillo.

**CONSIDERANDO:**

Que esta investigación forma parte de las áreas y líneas de investigación de la Escuela de Medicina Humana.

Que el proyecto de Investigación denominado: **SÍNDROME DE BURNOUT Y SATISFACCIÓN LABORAL EN MÉDICOS DEL HOSPITAL REGIONAL LAMBAYEQUE, CHICLAYO 2023**, fue aprobado por el Comité de Ética en Investigación de la Facultad de Medicina.

En uso de las atribuciones conferidas por la Ley Universitaria N° 30220 y el Estatuto de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo;

**SE RESUELVE:**

Artículo 1º.- Declarar aprobado el Proyecto de Investigación para continuar con el proceso de recolección de datos y finalización del mismo.

Artículo 2º.- Dar a conocer la presente resolución al interesado.

Regístrese, comuníquese y archívese.



*Patricia Escate*  
**Mgtr. Nelly Patricia Escate**  
**Secretaría Académica**  
**Facultad de Medicina**



*Luis Enrique Jara Romero*  
**Mtro. Luis Enrique Jara Romero**  
**Decano (e)**  
**Facultad de Medicina**

## ANEXO 06

Autorización por parte del Hospital Regional de Lambayeque



GOBIERNO REGIONAL LAMBAYEQUE  
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD  
HOSPITAL REGIONAL LAMBAYEQUE - CHICLAYO  
COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA EN INVESTIGACIÓN



PERÚ Ministerio de Salud

**CONSTANCIA DE APROBACIÓN**  
**DE PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN**  
**N°002-2023**

El Comité de Ética en Investigación, luego de haber revisado de manera expedita el proyecto de investigación: **"SÍNDROME DE BURNOUT Y SATISFACCIÓN LABORAL EN MÉDICOS DEL HOSPITAL REGIONAL LAMBAYEQUE, CHICLAYO 2023"**, otorga la presente constancia al investigador:

**ANGEL GUILLERMO CASTAÑEDA SANCHEZ** (Autor externo)

Y se resuelve:

1. Aprobar la ejecución del mencionado proyecto.
2. Se extiende esta constancia para que el proyecto pueda ser ejecutado en **Recursos Humanos** bajo la modalidad de **Encuestas virtuales**.  
Link: <https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSevPQcBQmTsFwaYpPeOmfcfdEy8aOHIDBLYRAdZpGk10QwdIw/viewform>
3. El investigador se compromete a **usar la data colectada durante el presente estudio sólo para la realización de éste y a guardar la confidencialidad que se amerita desde su inicio hasta la publicación.**
4. El investigador deberá presentar el informe final al culminar la investigación.
5. La presente constancia es válida hasta el mes de **Abril 2023.**

Chiclayo, 05 de enero de 2023.

GOBIERNO REGIONAL LAMBAYEQUE  
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD  
HOSPITAL REGIONAL LAMBAYEQUE  
M.S. ROSALBA MARIAGA OSZA  
P.T. [Firma]  
COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA EN INVESTIGACIÓN

## ANEXO 07

## Cuestionario de Síndrome de Burnout



**“SÍNDROME DE BURNOUT Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL DE SALUD DEL HOSPITAL REGIONAL LAMBAYEQUE, CHICLAYO 2023”**

Maslach Burnout Inventory (2001) modificado por Neciosup y Lora (2019)

Agradezco anticipadamente su colaboración y sinceridad al responder.

Nunca = 0

Pocas veces al año o menos = 1

Una vez al mes o menos = 2

Unas pocas veces al mes o menos = 3

Una vez a la semana = 4

Pocas veces a la semana = 5

Todos los días = 6

	<b>AGOTAMIENTO EMOCIONAL</b>	0	1	2	3	4	5	6
1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo							
2	Cuando termino mi jornada en el servicio me siento vacío							
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado							
4	Siento que puedo entender fácilmente a pacientes							
5	Siento que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales							
6	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa							
7	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes							
8	Siento que en mi trabajo me está desgastando							
9	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo							
	<b>DESPERSONALIZACIÓN</b>							
10	Siento que me hecho más duro con la gente							
11	Me preocupa que en este trabajo me esté endureciendo emocionalmente							
12	Me siento con mucha energía en mi trabajo							
13	Me siento frustrado en mi trabajo							
14	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo							
	<b>REALIZACIÓN PERSONAL</b>							
15	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes							
16	Siento que el trabajar en contacto directo con gente me cansa							
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes							
18	Me siento estimado después de haber trabajado íntimamente con mis pacientes							
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo							
20	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades							

21	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada						
22	Me parece que los pacientes me culpan de alguno de sus Problemas						

<b>Dimensiones</b>						
<b>Nivel</b>	<i>Agotamiento Emocional</i>		<i>Despersonalización</i>		<i>Realización personal</i>	
<i>Alto</i>	37	54	17	30	33	48
<i>Medio</i>	19	36	9	16	17	32
<i>Bajo</i>	0	18	0	8	0	16

## ANEXO 08

## Cuestionario de Satisfacción Laboral



**“SÍNDROME DE BURNOUT Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL DE SALUD DEL HOSPITAL REGIONAL LAMBAYEQUE, CHICLAYO 2023”**

Elaborado por Sonia Palma Carrillo (2005) modificado por  
Neciosup y Lora (2019)

Examine la lista siguiente e indique en la casilla que corresponda con un X o aspa la frecuencia con que se le ocurrido cada una de estas molestias durante el último año.

**TA= Total Desacuerdo (1)**

**D= En desacuerdo (2)**

**I= Indeciso (3)**

**D= De Acuerdo (4)**

**TD = Total Acuerdo (5)**

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

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

## ANEXO 09

## Prueba de Normalidad de Kolmogorov - Smirnov

<i>Prueba de Normalidad de Kolmogorov - Smirnov</i>			
	<b>Estadístico</b>	<b>gl</b>	<b>p</b>
<b>SB</b>	0.153	165	0.000
<b>SL</b>	0.088	165	0.003

## ANEXO 10

## Relación entre el Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral

## Prueba estadística Rho de Spearman

			<b>Síndrome de burnout</b>	<b>Satisfacción laboral</b>
<b>Rho de Spearman</b>	<b>Síndrome de burnout</b>	Coeficiente de correlación	1.000	<b>-0.001</b>
		Sig. (bilateral)		<b>0.988</b>
		N	165	165
	<b>Satisfacción laboral</b>	Coeficiente de correlación	<b>-0.001</b>	1.000
		Sig. (bilateral)		<b>0.988</b>
		N	165	165

## ANEXO 11

## Consentimiento Informado




---

**Consentimiento para participar en un proyecto de investigación**


---

Instituciones:	Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo-USAT Hospital Regional Lambayeque
Investigadores:	Angel Guillermo Castañeda Sánchez
Título:	Síndrome de burnout y satisfacción laboral en médicos del Hospital Regional Lambayeque, Chiclayo 2023

---

Yo, identificado/a con DNI N°....., manifiesto que he sido informado/a sobre los beneficios de participar en el trabajo de investigación titulado: “**Síndrome de burnout y satisfacción laboral en médicos del Hospital Regional Lambayeque, Chiclayo 2023**”. Teniendo como objetivo, determinar la relación entre el síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en médicos del Hospital Regional Lambayeque, Chiclayo, 2023.

Dicho proyecto ha sido elaborado por el estudiante de la escuela de Medicina Humana, Angel Guillermo Castañeda Sanchez, quien custodiará y eliminará la información recolectada una vez que el estudio haya finalizado.

Aceptando ello en consideración, **OTORGO MI CONSENTIMIENTO** a participar en dicha investigación, con el compromiso de llenar las encuestas de manera veraz.

**Especificaciones:**

No se prevén riesgos para el participante.

El participante es libre de retirar la información brindada en cualquier momento.

El investigador correrá con todos los gastos del estudio.

No recibirá ningún incentivo económico ni de otra índole.

Ninguna persona ajena al estudio tendrá acceso a la información recaudada.

Los datos personales de los participantes serán posteriormente destruidos.

Chiclayo, ...de.....del 2023

## ANEXO 12

## Características Sociodemográficas y laborales

		<b>Recuento</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Sexo</b>	<b>Masculino</b>	88	53
	<b>Femenino</b>	77	47
<b>Edad</b>	<b>&lt;40</b>	75	45
	<b>&gt;40</b>	90	55
<b>Estado civil</b>	<b>Soltero</b>	55	33
	<b>Casado</b>	110	67
	<b>CAS</b>	64	39
<b>tipo de contrato</b>	<b>Nombrado</b>	48	29
	<b>Funcionamiento</b>	36	22
	<b>Destacado</b>	16	10
	<b>Actas de acuerdo</b>	1	1
<b>área laboral</b>	<b>Área Clínica</b>	106	64
	<b>Área Quirúrgica</b>	34	21
	<b>emergencia y áreas críticas</b>	25	15

## ANEXO 13

## Dimensiones del Síndrome de Burnout

		<b>Recuento</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Agotamiento emocional</b>	<b>ALTO</b>	18	11
	<b>MEDIO</b>	118	72
	<b>BAJO</b>	29	18
<b>Despersonalización</b>	<b>ALTO</b>	47	28
	<b>MEDIO</b>	88	53
	<b>BAJO</b>	30	18
<b>Realización personal</b>	<b>ALTO</b>	12	7
	<b>MEDIO</b>	120	73
	<b>BAJO</b>	33	20

## ANEXO 14

## Dimensiones del Satisfacción Laboral

		<b>Recuento</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Significación Tarea</b>	<b>muy satisfecho</b>	2	1
	<b>satisfecho</b>	8	5
	<b>promedio</b>	74	45
	<b>insatisfecho</b>	66	40
	<b>muy insatisfecho</b>	15	9
<b>Condiciones de trabajo</b>	<b>muy satisfecho</b>	4	2
	<b>satisfecho</b>	23	14
	<b>promedio</b>	108	65
	<b>insatisfecho</b>	28	17
	<b>muy insatisfecho</b>	2	1
<b>Reconocimiento personal</b>	<b>muy satisfecho</b>	18	11
	<b>satisfecho</b>	39	24
	<b>promedio</b>	53	32
	<b>insatisfecho</b>	51	31
	<b>muy insatisfecho</b>	4	2
<b>Beneficios económicos</b>	<b>muy satisfecho</b>	51	31
	<b>satisfecho</b>	87	53
	<b>promedio</b>	20	12
	<b>insatisfecho</b>	3	2
	<b>muy insatisfecho</b>	4	2