



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Satisfacción laboral y Síndrome de Burnout en los colaboradores de la
Clínica Bahía, Nuevo Chimbote, 2023

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTOR:

Lavandera Villarreal, Alberth Josue (orcid.org/0009-0003-8426-6550)

ASESOR:

Dr. Chávez Vera, Kerwin José (orcid.org/0000-0003-2842-2099)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CHIMBOTE — PERÚ

2024

DEDICATORIA

La presente tesis se la dedico a Dios por darme la vida, amarme sin medida y guiarme en cada uno de mis pasos.

A mi madre Mónica Villarreal Valdiviezo y mis abuelos Enrique y Teresa, por su amor, trabajo y sacrificio en todos estos años, gracias a ustedes hemos logrado llegar hasta aquí y convertirnos en lo que somos.

A mi novia Nicol Ramirez Vilchez, por ser parte de mi apoyo emocional, siendo mi fuerza y la persona que me motiva para salir adelante, te admiro.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad César Vallejo por permitir culminar con mis estudios.

A mi Asesor Dr. Kerwin Chávez Vera, por su dedicación, tiempo, exigencia y aliento constante en el desarrollo de esta tesis.

A la señora Isabel y los colaboradores de la Clínica Bahía, por brindarme el tiempo y apoyo, durante el desarrollo de esta investigación.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CHAVEZ VERA KERWIN JOSE, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesor de Tesis titulada: "Satisfacción laboral y Síndrome de Burnout en los colaboradores de la Clínica Bahía, Nuevo Chimbote, 2023", cuyo autor es LAVANDERA VILLARREAL ALBERTH JOSUE, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

CHIMBOTE, 16 de Enero del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CHAVEZ VERA KERWIN JOSE CARNET EXT.: 003058624 ORCID: 0000-0003-2842-2099	Firmado electrónicamente por: KJCHAVEZVE el 23- 01-2024 15:37:53

Código documento Trilce: TRI - 0733611



DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, LAVANDERA VILLARREAL ALBERTH JOSUE estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Satisfacción laboral y Síndrome de Burnout en los colaboradores de la Clínica Bahía, Nuevo Chimbote, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
ALBERTH JOSUE LAVANDERA VILLARREAL DNI: 70295042 ORCID: 0009-0003-8426-6550	Firmado electrónicamente por: ALLAVANDERAVI el 16-01-2024 21:41:04

Código documento Trilce: TRI - 0733613



ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS.....	viii
RESUMEN.....	ixx
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	18
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	18
3.1.1 Tipo:.....	18
3.1.2 Diseño:	18
3.2. Variables y operacionalización	19
3.3. Población, muestra y muestreo	20
3.3.1 Población:.....	20
3.3.2 Muestra:.....	20
3.3.3 Muestreo:.....	21
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	21
3.5. Procedimientos	22
3.6. Método de análisis de datos	22
3.7. Aspectos éticos.....	23
IV. RESULTADOS	24
4.1. Estadística descriptiva	24
4.2. Estadística inferencial	36
V. DISCUSIÓN.....	40
VI. CONCLUSIONES	44
VII. RECOMENDACIONES.....	45
REFERENCIAS.....	46
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Satisfacción laboral.....	24
Tabla 2	Dimensión Condiciones físicas o materiales.....	25
Tabla 3	Dimensión Políticas administrativas.....	26
Tabla 4	Dimensión Beneficios laborales o remunerativos.....	27
Tabla 5	Dimensión Relaciones sociales.....	28
Tabla 6	Dimensión Desarrollo personal.....	29
Tabla 7	Dimensión Desarrollo de tareas.....	30
Tabla 8	Dimensión Relación con la autoridad.....	31
Tabla 9	Síndrome de Burnout.....	32
Tabla 10	Dimensión Agotamiento emocional.....	33
Tabla 11	Dimensión Despersonalización.....	34
Tabla 12	Dimensión Realización personal.....	35
Tabla 13	Prueba de normalidad.....	36
Tabla 14	Correlación entre Satisfacción laboral y Síndrome de Burnout.....	36
Tabla 15	Correlación entre Satisfacción laboral y Agotamiento emocional.....	37
Tabla 16	Correlación entre Satisfacción laboral y Despersonalización.....	38
Tabla 17	Correlación entre Satisfacción laboral y Realización personal.....	39

ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS

Figura 1	Esquema correlación	18
Figura 2	Satisfacción laboral	24
Figura 3	Dimensión Condiciones físicas o materiales	25
Figura 4	Dimensión Políticas administrativas	26
Figura 5	Dimensión Beneficios laborales o remunerativos.....	27
Figura 6	Dimensión Relaciones sociales	28
Figura 7	Dimensión Desarrollo personal	29
Figura 8	Dimensión Desarrollo de tareas.....	30
Figura 9	Dimensión Relación con la autoridad	31
Figura 10	Síndrome de Burnout	32
Figura 11	Dimensión Agotamiento emocional	33
Figura 12	Dimensión Despersonalización.....	34
Figura 13	Dimensión Realización personal.....	35

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la Satisfacción laboral y el Síndrome de Burnout de los colaboradores de una Clínica de servicios ubicada en la ciudad de Nuevo Chimbote 2023. La investigación fue tipo aplicada, diseño, no experimental, cuantitativo y descriptivo, correlacional, cuya población fue de 40 colaboradores. La técnica de recolección de datos fue la encuesta y como instrumento el cuestionario. Concluyendo que existe una correlación positiva media entre Satisfacción laboral y Síndrome de Burnout de los colaboradores de la Clínica Bahía, Nuevo Chimbote, 2023. Asimismo, se obtuvo un coeficiente de Rho Spearman de 0,349, lo que indica una correlación positiva media. Además, se obtuvo un Sig. de 0,027, lo que indica que existe relación significativa entre las variables.

Palabras clave: Satisfacción laboral, Síndrome de Burnout, estrés, agotamiento emocional.

ABSTRACT

The objective of the research was to determine the relationship between Job Satisfaction and Burnout Syndrome of the collaborators of a service clinic located in the city of Nuevo Chimbote 2023. The research was applied, non-experimental, quantitative and descriptive correlational design, whose population was 40 collaborators. The data collection technique was the survey and the instrument was the questionnaire. Concluding that there is a medium positive correlation between Job Satisfaction and Burnout Syndrome of the collaborators of the Bahía Clinic, Nuevo Chimbote, 2023. Likewise, a Rho Spearman coefficient of 0.349 was obtained, which indicates a medium positive correlation. In addition, a Sig. of 0.027 was obtained, which indicates that there is a significant relationship between the variables.

Keywords: Job satisfaction, Burnout Syndrome, stress, emotional exhaustion.

I. INTRODUCCIÓN

Uno de los desafíos actuales de la gestión de los individuos que laboran en el sistema de salud, es implementar los mecanismos óptimos de planificación, una de ellas es la Satisfacción laboral, siendo este una señal de bienestar y calidad laboral en los colaboradores que prestan sus servicios para cubrir las demandas de una adecuada atención. Teniendo en cuenta si existe Burnout puede suponer un peligro en el efecto que espera conseguir la organización mediante sus colaboradores, al estar negativamente afectados por elevadas demandas de trabajo, puede causar que no puedan responder adecuadamente a sus funciones, lo que impactaría previsiblemente en la Satisfacción laboral.

A escala internacional, en Brasil, Oliveira et al, (2018), señala que el agotamiento, la sobrecarga, y la insatisfacción son factores que originan trastornos físicos como mentales. Además, indicó que el Burnout se presenta en un 19.1% de trabajadores menores de 35 años y que se presenta en mayor prevalencia (16.2%) en los que laboran de 5 a 10 horas. Además, que la insatisfacción laboral es mayor en los administrativos o trabajadores de soporte técnico y en aquellos con menor experiencia de 3 a 4 años en el puesto.

Mientras tanto, en Indonesia, Santi et al, (2020), relata que el efecto del Burnout en las entidades sanitarias acostumbra a ser elevado, y uno de los factores más recurrentes es la alta rotación de empleados, que genera pérdidas que alcanzan los 19,5 millones de dólares, es decir, a nivel anual más del 5%. Esto se debe al hecho de que los colaboradores sanitarios suelen presentar un contacto directo con los pacientes generando miedo o altos niveles de estrés.

A nivel latinoamericano, De Lema (2022), en Ecuador, identificó que la fatiga por las exigencias laborales afecta a más de 50% del personal, además el 40% identificaron la prevalencia con actitudes de frialdad y distanciamiento con respecto a la atención al enfermo y el 75% identifican que su sentimiento de realización profesional no afecta durante el transcurso de su jornada laboral. Indicando que las exigencias en los trabajadores causan una insatisfacción.

Según, Alcantara y Arévalo, (2019), a nivel nacional, indican que el colaborador cuando se muestra agotado en el cumplimiento de sus labores, se refleja a través

de su trato con los usuarios, con sus compañeros de trabajo, así como con sus jefes, presentando una baja productividad y una elevada probabilidad de ausentismo laboral, de manera que es pertinente proporcionar todos los implementos indispensables para el ejercicio de sus actividades, lo cual favorece generando sentimientos positivos de su disposición a continuar en ella.

Durand (2021), señala que en las clínicas se evidencia una mala satisfacción entre 70% a 87%, originando que los empleados no presenten un adecuado rendimiento de sus prestaciones de trabajo. Además, la sobredemanda de atenciones es una realidad que ya se observa en el Perú desde hace muchos años; la llegada de la pandemia ha sido solo el detonante que ha hecho que todos los ojos se posaran en el sistema de salud, de manera, el síndrome de agotamiento constituye una fuente de riesgo para los colaboradores que se encuentra cada vez más insatisfecho con su trabajo.

En el ámbito local, una Clínica de la ciudad de Nuevo Chimbote, es una institución prestadora de salud privada, que ofrece sus servicios las 24 horas del día, los colaboradores cumplen turnos de 150 horas mensuales, todos los servicios cuentan con un personal capacitado, recibe pacientes de las diferentes zonas aledañas, pero la demanda ha superado la oferta, lo cual no es ajena la Clínica Bahía a pesar de ser una entidad privada. Por lo tanto, se observó que los colaboradores están agotados, abrumados, con somnolencia, sobrecarga laboral, ausentismo, así como otro tipo de factores que sobrecargan su insatisfacción, lo que origina la disconformidad de los usuarios que asisten a la clínica evidenciando diversas quejas en el libro de reclamaciones por malos tratos o mejora del personal.

Según lo expuesto, se planteó un problema generalizado de la indagación: ¿Cuál es la relación entre la Satisfacción laboral y Síndrome de Burnout en los colaboradores de la Clínica Bahía, Nuevo Chimbote, 2023? A la vez se establecieron los problemas específicos: ¿Cuál es la relación entre la Satisfacción laboral y Agotamiento emocional en los colaboradores de la Clínica Bahía, Nuevo Chimbote, 2023? ¿Cuál es la relación entre la Satisfacción laboral y Despersonalización en los colaboradores de la Clínica Bahía, Nuevo Chimbote,

2023? ¿Cuál es la relación entre la Satisfacción laboral y Realización personal en los colaboradores de la Clínica Bahía, Nuevo Chimbote, 2023?

La investigación, desde una perspectiva teórica, se justifica, ya que la información se sustrajo de fuentes fiables y confiables en el tema, con el fin de garantizar un contenido de calidad capaz de aumentar el conocimiento referente a la satisfacción en sus labores y Síndrome de Burnout, a la vez servirá como un referente conceptual para estudios a futuro. Desde una perspectiva práctica, la investigación proporcionó al final apreciaciones y recomendaciones pertinentes en relación con la problemática planteada en la Clínica Bahía, con el fin de optimizar la actual problemática, para así mejorar los resultados que conduzcan al éxito institucional. Por último, desde una perspectiva metodológica, el presente estudio planteó una serie de técnicas, métodos e instrumentos que constituyeron de ayuda para investigaciones futuras en torno a las variables.

De acuerdo con los fines de la indagación, se estableció como finalidad general: Determinar la relación entre la Satisfacción laboral y Síndrome de Burnout en los colaboradores de la Clínica Bahía, Nuevo Chimbote, 2023 y se establecieron las finalidades específicas: Determinar la relación entre la Satisfacción laboral y Agotamiento emocional en los colaboradores de la Clínica Bahía, Nuevo Chimbote, 2023. Determinar la relación entre la Satisfacción laboral y Despersonalización en los colaboradores de la Clínica Bahía, Nuevo Chimbote, 2023. Determinar la relación entre la Satisfacción laboral y Realización personal en los colaboradores de la Clínica Bahía, Nuevo Chimbote, 2023.

De igual forma se presentaron las hipótesis del estudio, como general: Existe una relación significativa entre la satisfacción laboral y síndrome de Burnout en los colaboradores de la Clínica Bahía, Nuevo Chimbote, 2023. Además, se establecen las específicas: Existe una relación significativa entre la Satisfacción laboral y agotamiento emocional en los colaboradores de la Clínica Bahía, Nuevo Chimbote, 2023. Existe una relación significativa entre la Satisfacción laboral y la despersonalización en los colaboradores de la Clínica Bahía, Nuevo Chimbote, 2023. Existe una relación significativa entre la Satisfacción laboral y realización personal en los colaboradores de la Clínica Bahía, Nuevo Chimbote, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

En el siguiente capítulo se abordó las cuestiones teóricas relacionadas con lo investigado y de acuerdo a las variables a estudiar, también se comienza describiendo los diferentes estudios que se han realizado en relación con la Satisfacción laboral y Síndrome de Burnout que se ordenaron según el ámbito internacional como nacional.

De acuerdo al ámbito internacional, Wang et al, (2020), en su estudio denominado, Burnout, intención de cambio y Satisfacción laboral en colaboradores en zonas rurales de China de atención primaria, donde la finalidad fue determinar el vínculo entre las variables, se usó una metodología cuantitativa, correlacional, y 1148 trabajadores como muestra, como instrumento se empleó la encuesta de (MBI) “Maslach Burnout Inventory” y la satisfacción en el trabajo se midió con un cuestionario. Manifestando como resultados que, el 95,12 % de trabajadores presentaron insatisfacción laboral. De acuerdo al burnout, presentaron agotamiento emocional (27,66%), despersonalización (6,06%) y reducción de la realización personal (38,74%), respectivamente. Donde concluyen que hubo una repercusión directamente significativa de la satisfacción en el trabajo respecto al burnout ($p = - 0,52$).

Asimismo, Sarabi et al, (2020) en su indagación llamada Síndrome de burnout, Satisfacción laboral y factores relacionados entre trabajadores de la salud en áreas rurales del sureste de Irán. La finalidad de esta indagación fue relacionar ambas variables entre los trabajadores de la salud del sureste de Irán en las zonas rurales. Fue un estudio transversal que se ejecutó en 225 trabajadores sanitarios. Los datos se recaudaron con ayuda del instrumento de Maslach y la encuesta de Smith sobre satisfacción en el trabajo. Lo encontrado se evaluó usando Pearson (coeficiente de correlación). Los datos arrojaron que la puntuación de satisfacción en el trabajo y la tasa de agotamiento en los centros de medicina se mostró moderada de las zonas rurales. Llegando a la conclusión que el agotamiento emocional tuvo un negativo efecto significativo sobre la satisfacción laboral ($p < 0,01$).

Asimismo, Fontova (2019), en su trabajo denominado Satisfacción laboral y Burnout en empleados del área de urgencias, presentaron como finalidad evaluar la correlación entre dichas variables, fue de tipo básico la indagación, cuantitativo como enfoque, correlacional como diseño, siendo 65 colaboradores como muestra, para evaluar el vínculo entre ambas variables se empleó Rho de Spearman siendo esta una prueba anormal, donde se presentó como resultados que el agotamiento emocional se relacionó de manera negativa con la satisfacción en el trabajo ($p=-0,301$), lo que concluye que a mayor satisfacción se presentará menor puntuación respecto al agotamiento emocional, a la vez, la realización personal de forma positiva se vincula con la satisfacción laboral ($p=0,369$) y según la despersonalización de forma negativa se relacionó con la satisfacción ($p=-0,400$). Llegando a la conclusión que ambas variables se vincularon de manera significativa ($p<0,05$).

De igual manera, una indagación realizada por Párraga et al, (2018), denominada Burnout y la Satisfacción laboral y su vínculo con el estrés percibido en empleados de Atención Primaria de salud de una Autónoma Comunidad, donde el fin fue determinar entre las dos variables el vínculo, se usó una metodología cuantitativa, correlacional y 1658 profesionales como muestra, para evaluar el vínculo entre las dos variables se usó el análisis de Spearman, donde se obtuvo como resultados que el 20.7% presentó prevalencia de burnout. De acuerdo a las dimensiones, según despersonalización, el 38.9% presentó alto grado, según agotamiento el 28.2% presentaron baja realización personal. Se concluye que, de acuerdo a la satisfacción en el trabajo y las dimensiones del burnout, se manifestó relación con el agotamiento y con la despersonalización ($p<0,05$), pero no con la dimensión, relación personal ($p>0.05$).

De acuerdo a Ofei-Dodoo (2018), en su trabajo denominado Satisfacción laboral y Burnout en los colaboradores de un centro de enseñanza médica, tuvo como finalidad explorar la prevalencia del burnout en los colaboradores y evaluar la satisfacción laboral con sus dimensiones, metodológicamente fue básica, de diseño correlacional, y 95 colaboradores se emplearon como muestra. Se usó el cuestionario abreviado de Maslach el cual mide el agotamiento, y se usó un cuestionario (JSS) de satisfacción del trabajo de Spector modificada.

Concluyendo que el coeficiente de correlación mostró que la satisfacción en el trabajo y el Burnout se asociaron negativamente fuerte ($r = -.66$; $P < .001$) y que el 1% de los 95 encuestados reportaron un agotamiento alto.

De acuerdo al antecedente nacional, un estudio realizado por Neciosup (2020), denominado Síndrome de Burnout y satisfacción laboral de una clínica de especialidades del personal en tiempos del COVID-19 en Trujillo, cuyo objetivo fue determinar el vínculo entre dichas variables, fue básico la indagación de tipo, cuantitativo de enfoque, correlacional de diseño, con 55 colaboradores como muestra. Como instrumento se empleó la (SL-SPC) escala de satisfacción del trabajo y el (MBI) Inventario de Maslach Burnout y, se realizó el Rho de Spearman para indagar la correlación entre dichas variables, presentando como resultados que el 45.5% del personal presentaron nivel de Satisfacción Laboral Satisfecho y además 89.1% presentaron Síndrome de Burnout medio. Los datos mostraron como conclusión que sí se evidencia significativa relación entre las variables en el personal de una clínica de especialidades de Trujillo ($p < 0,05$).

Asimismo, Barberis y Caceres (2020), en su estudio denominado Satisfacción laboral de los trabajadores de la Clínica Privada de la provincia del Cusco, llamada Peruano Suiza - 2020, con el motivo de determinar en los empleados el nivel que presentan de satisfacción, fue una indagación metodológica de tipo cuantitativo, descriptivo de diseño, y 109 colaboradores como muestra. La técnica usada fue la de la encuesta y se ejecutó como instrumento el SPC, desarrollada por Palma, donde concluye que el 55% de colaboradores presentaron nivel medio de satisfacción.

Seguidamente, en un estudio realizado por Alcantara y Arévalo, (2019) titulada Síndrome de Burnout y satisfacción laboral de una clínica asistencial de la ciudad de los colaboradores de Trujillo – 2019, con el motivo de evaluar el vínculo entre ambas variables de estudio, fue una indagación metodológica cuantitativa de tipo, correlacional, de diseño, con 50 colaboradores como muestra. Como instrumento se usó el (MBI) Inventario de Maslach Burnout y (SL-SPC) la escala de satisfacción en el trabajo, para evaluar entre ambas variables la correlación se ejecutó la prueba anormal Rho de Spearman, donde se manifestó como resultados que, el 68% presentó cansancio emocional, el 84%

despersonalización y 94% realización personal. Concluyendo que se evidencia asociación baja entre las variables SB y SL.

Asimismo, Pariacuri (2019) en su estudio denominado Satisfacción laboral de una Clínica de San Juan de Lurigancho, llamada San Marcos 2019, con la finalidad de indagar de la Clínica San Marcos el nivel de satisfacción laboral, fue una indagación metodológica cuantitativa de tipo, descriptiva, siendo 43 colaboradores como muestra. Donde se obtuvo como conclusión que el 100% de trabajadores se encontraban laboralmente insatisfechos, de acuerdo a las condiciones físicas, el 88.37% estaban satisfechos, según el nivel de Beneficios Remunerativos y/o Laborales, el 100% estaban insatisfechos y de acuerdo a las políticas administrativas de la empresa el 79.07% indicaban estar satisfechos.

De igual manera, Cereceda (2019) en su investigación designada satisfacción en el trabajo de la Clínica Servisalud del personal de salud 2019, presentando como motivo de indagar el grado del personal de su satisfacción en el trabajo, fue una indagación metodológica de tipo cuantitativa, descriptiva, con 80 trabajadores como muestra. Donde se obtuvo como conclusión que el 38,8% de los trabajadores presentan satisfacción alta y de acuerdo a la dimensión, condiciones físicas/ambientales, el 53.8% presentó medio.

En cuanto a la información teórica sobre la variable Satisfacción laboral, según Montuori et al, (2022) esta variable ha sido conceptualizada como un sentimiento afectivo, placentero o favorable que se origina como resultado de las propias experiencias laborales según su valoración. La satisfacción en el trabajo se refleja en la calidad de vida general que involucra las relaciones sociales, la conexión familiar y el estado de salud percibido, lo que afecta el desempeño laboral, el ausentismo laboral y la rotación laboral, lo que lleva, en algunos casos, a una condición psicológica grave como el agotamiento.

Para Mousazadeh et al, (2018) esta variable se conceptualiza como la magnitud en que los individuos se perciben positivas o negativas referentes de su ocupación. Considerada respuesta o una actitud emotiva ante el propio trabajo, al igual a las situaciones sociales y materiales en el puesto de trabajo. Es

motivacional la satisfacción en el trabajo y propicia la existencia de buenas condiciones laborales positivas y un elevado rendimiento individual en el trabajo.

En cuanto a las teorías relacionadas con la satisfacción, se tiene la jerarquía de necesidades de Maslow, el cual constituye el primer análisis de los factores que contribuyen a satisfacer las exigencias laborales. Según esta teoría, los seres humanos necesitamos satisfacer cinco niveles jerárquicos: Las necesidades fisiológicas, las de seguridad, pertenencia y amor, las de autoestima, así como las de autorrealización. Maslow elaboró su jerarquía de necesidades para describir la automotivación del ser humano en general. No obstante, su contenido se aplica al ámbito del trabajo y se ha acostumbrado a utilizarlo como base para la satisfacción laboral (Lussier, 2019).

Según la teoría de la discrepancia, también llamada "teoría del afecto", desarrollada por Edwin A. Locke, siendo considerada el más famoso modelo de satisfacción laboral. Dicha teoría propone que el individuo busca la sensación de que es importante, en lugar de sentirse satisfecho o no respecto a lo que necesita. El grado de importancia que la persona atribuye a determinada variable es lo que se denomina "cuánto" de algo desea. La teoría de la discrepancia indica que se producirá insatisfacción si la persona recibe algo menos de lo que desea (Pervaiz, 2021).

Según su importancia, Wasaf et al, (2021), señala que los empleados satisfechos son el activo clave de una organización. Por lo tanto, el tema de la satisfacción en el trabajo tiene gran importancia especialmente para las organizaciones públicas sin fines de lucro, como los hospitales o clínicas, que resultan cruciales para el suministro de servicios sanitarios a un país y a su propia población.

Según su efecto, Singh et al, (2019), afirma que el grado de satisfacción en el trabajo puede influir en la conducta de los trabajadores, que a su vez influye en el correcto desempeño de la empresa. De acuerdo con la teoría ERG (existencia, relación y crecimiento), el ser humano tiene tres tipos de carencias básicas: la existencia, la relación y el crecimiento. Si los esfuerzos por atender las necesidades de mayor prioridad no resultan fructíferos, la persona se

concentrará en sus exigencias que inicialmente tenían menor prioridad, lo cual puede provocar sentimientos de insatisfacción y frustración.

Por ello, se puede considerar que la satisfacción en el trabajo representa uno de los indicadores del estado de salud psicológica o fisiológica. Además, está relacionada de forma inversa al absentismo, a la renovación de la plantilla de la organización, a los grados de tensión y eventualmente al agotamiento, lo cual, en última instancia, aumenta la productividad. Además, la calidad de los servicios está vinculada con las competencias, motivaciones y grado de satisfacción de los colaboradores que proporcionan los servicios sanitarios.

Mientras tanto, para Khamlub et al, (2013) afirma que la satisfacción en el trabajo puede estar influenciada principalmente por una gran diversidad de factores, tales como salarios competitivos, personal adecuado, un entorno de trabajo agradable, posibilidades de crecimiento profesional y personal, volumen de trabajo razonable, control, grado de reconocimiento, avances notables de los pacientes, interrelación con los colegas, independencia en el trabajo, estabilidad laboral, ascenso profesional y gratificaciones contingentes. Además, señala que es importante para una organización una relación positiva con el desempeño individual. Por lo tanto, un personal más satisfecho tenderá a ser por lo general más creativo y productivo. A la inversa, la falta de satisfacción en el trabajo tiene repercusiones negativas que repercuten en la organización y en los flujos laborales. Entre los efectos perjudiciales detectados se encuentran el incremento del número de incumplimientos de las políticas y los procedimientos, el incremento de los incidentes en el lugar de trabajo y la aparición de conflictos en la organización, que puede aumentar la proporción de errores.

La satisfacción en el trabajo tiene las siguientes dimensiones: La primera consiste en la calidad tanto física y/o materiales de la entidad o empresa donde se desempeña, la segunda dimensión está relacionada con los beneficios laborales o remuneración, la tercera son las políticas administrativas, siguiendo con las relaciones interpersonales, la quinta está relacionada con la realización o desarrollo personal del colaborador, la sexta es respecto al desempeño de tareas y por último se refiere a las relaciones con el jefe o autoridad (Vilca, 2021).

De acuerdo a la primera dimensión, se denomina a las condiciones físicas y/o materiales, Ramey (2020) considera que son elementos físicos o los infraestructurales que afectan directa o de forma indirecta al entorno laboral, además de facilitar la realización de las tareas diarias, los empleados cuidan su entorno laboral, tanto para confort de sus colaboradores así como para el desempeño de sus funciones, hacen un buen trabajo distribuyendo el ambiente, además el autor señala respecto al ruido, luz, aseo, escasa ventilación. Mientras tanto, Obeso (2022) considera que esta dimensión, corresponde sobre la infraestructura con que cuenta una empresa que proporciona elementos indispensables para el desarrollo de la producción, como son energía, suministro de agua, equipamiento, mobiliario y elementos que permiten una adecuada interrelación entre los recursos humanos para el desempeño de sus labores.

En cuanto a la dimensión dos, esta se denomina beneficios laborales y/o remunerativos, la cual es definida por Koziol y Mikos (2020) como nivel de satisfacción dependiente del estímulo económico habitual u complementario como retribución por el trabajo realizado. La retribución (Pagos, salarios, beneficios, etc.) es la recompensa que reciben los colaboradores en compensación por su labor. Tienen gran importancia los sistemas de remuneración, el salario y los ascensos. Mientras tanto, Obeso (2022) considera que esta dimensión, se refieren a todas las políticas, procesos y estrategias indispensables para garantizar el reconocimiento de la aportación de un individuo a la empresa, ya sea a través de recursos financieros o de otra índole.

De acuerdo a la tercera dimensión, se le considera políticas administrativas, la cual es conceptualizada por Mancilla y Frey (2020), como las pautas o normas de carácter institucional tendentes al ordenamiento de las relaciones laborales y el trato directo con los empleados. Guarda estrecha relación con la conducta organizativa, pues es el objeto de investigación de la forma en que las personas, tanto en grupos como individuos y estructuras, intervienen o ejercen cierta influencia sobre las organizaciones, con el objetivo de adaptar lo aprendido para incrementar su eficacia y eficiencia. Mientras tanto, Obeso (2022) considera que dichos objetivos guían y rigen el comportamiento de cada colaborador en el

desempeño de sus labores y competencias, lo que incluye, entre otras cosas, su comportamiento y sus decisiones en el trabajo.

En cuanto a la cuarta dimensión, esta se denomina relaciones interpersonales, Fonseca et al, (2018) lo definen como el grado de satisfacción respecto a la relación con otros integrantes de la empresa con quienes ejercen día tras día tareas laborales. Centran su logro profesional y personal en las posibilidades de manifestar y continuar desarrollando su capacidad y sus competencias en la organización, manteniendo un buen nivel de autoestima, perfeccionando su relación laboral y sintiéndose plenamente identificados con su grupo, creciendo día a día como persona, compañero, amigo, subordinado o profesional, lo que propicia un adecuado clima laboral y el avance de la entidad en la que trabajan. Mientras tanto, Obeso (2022) considera que las relaciones sociales son parte de un todo mayor denominado entorno social, y están vinculadas entre sí mediante sus valores comunes y los de su comunidad laboral.

En cuanto a la quinta dimensión, esta se denomina realización personal, Ciulei y Morlovea, (2019) la definen como la posibilidad de que el colaborador realice tareas significativas para su propia realización. Perfeccionar mediante actividades dirigidas a ampliar y perfeccionar las actitudes, los conocimientos, y habilidades de calidad del humano capital a partir de la formación continua, con el fin de aumentar el desarrollo ocupacional de los trabajadores. La formación se considera un elemento de competitividad. Hoy en día, tanto los colaboradores actuales como los nuevos disponen de las competencias necesarias para desempeñar su trabajo. Mientras tanto, Obeso (2022) considera que es un elemento importante del perfeccionamiento de recursos humanos, que representa la mejora de las habilidades individuales mediante el aprovechamiento del potencial a través de la experiencia y la educación.

De acuerdo a la sexta dimensión, esta se denomina desempeño de tareas, Anwar (2020) se define como la calificación que el trabajador otorga al cumplimiento de sus labores a diario en la entidad en que trabaja. El rendimiento en el puesto de trabajo es la adaptación de las aptitudes y conocimientos que se requieren del individuo en el puesto para desempeñar con eficacia sus tareas. Mientras tanto, Obeso (2022) considera que el rendimiento de las tareas consiste

en el control de los comportamientos y habilidades de los individuos que favorecen a la realización de la finalidad de la empresa. Según las teorías del rendimiento, este depende de la capacidad y la motivación; según Maslow en su teoría de la motivación, es un potente motivador de la conducta humana, la autoestima, mientras que la innovación es la facultad de una persona de crear nuevas propuestas.

En cuanto a la séptima dimensión, Obeso (2022) denomina el vínculo con la autoridad, como el reconocimiento valorativo que ejecuta el colaborador respecto de su vínculo con su superior inmediato y en relación con sus labores del día a día. Se presupone también que el grado de rechazo y/o aceptación por medio de los superiores condiciona el éxito laboral. Solo el juicio influye de forma previsible en la satisfacción de los empleados. Mientras tanto, Vilca (2021) considera que las relaciones con la autoridad se basan en la comunicación y el contacto que se produce durante el transcurso del trabajo o en el desempeño de un rol organizacional entre los empleados y sus superiores.

Respecto con la segunda variable, se trata del denominado Síndrome de Burnout, que es definido por López et al, (2021) por ser el principio de agotamiento socio-psicológico, emocional, motivador y físico como consecuencia de una situación de estrés profesional crónico. Este se expresa como cansancio emocional a largo plazo, despersonalización y reducción del rendimiento profesional y personal.

Poco después, Maslach et al, (2016) introdujo el agotamiento profesional (burnout) en la bibliografía científica, definiéndolo de forma gradual como fatiga, escepticismo y disminución del compromiso de los trabajadores sociales. Posteriormente y tras diversos trabajos de investigación, Maslach y Jackson (1981) replantearon conceptualmente el burnout y elaboraron una descripción operativa más rigurosa del mismo, calificándolo como un fenómeno psicológico que se manifiesta por desgaste emocional, despersonalización y reducción de la eficacia profesional que puede aparecer en los cuidadores.

Por otro lado, Schaufeli et al, (2020), lo definieron en una vivencia sobre sentimientos, cogniciones y actitudes subjetivas, que ocasionan en la persona

alteraciones psicofisiológicas y en las instituciones laborales consecuencias negativas, todo esto como secuela del estrés crónico. Asimismo, Golonka et al, (2019) define al presente síndrome como un suceso de reacción psicológica al estrés relacionado con el trabajo a largo plazo que está influenciado por factores individuales y contextuales.

Según Valsania et al, (2022) define el síndrome de agotamiento profesional como la reacción del individuo ante el estrés laboral crónico que evoluciona progresivamente y puede acabar convirtiéndose en crónico, ocasionando alteraciones en la salud. Este síndrome provoca, desde un punto psicológico, perjuicios a nivel cognitivo, afectivo y actitudinal, traducándose en comportamientos negativos hacia el trabajo, los compañeros, los consumidores y la propia función profesional. Sin embargo, no se trata de un mal personal, sino consecuencia de ciertas particularidades derivadas de la propia actividad laboral.

El síndrome de Burnout puede disminuir la calidad del servicio y el rendimiento individual, a la vez se incrementa el movimiento de personal en la organización, se elevan los porcentajes de absentismo y se baja la moral. La disminución del rendimiento no responde al hecho de aburrirse, se trata más bien del estrés provocado por las relaciones interpersonales (Hewitt et al, 2020). También lo conceptualizan como una reacción duradera a los factores estresantes de tipo emocional e interpersonal asociados al trabajo. Entre los signos y síntomas principales del burnout figuran la fatiga, la capacidad de concentración, la escasa organización, el incremento de los errores, el descenso de la consistencia del empleo, la escasez energética, la angustia y la ansiedad (Sánchez y Bresó, 2021).

Gil Monte y Peiró (1999) en su artículo de modelos y teorías del Burnout menciona al modelo de Golembiewski, Munzenrider y Carter Basado en la teoría organizativa, señala que el estrés laboral origina una ruptura del vínculo inicial de compromiso de los profesionales hacia su labor. Las tensiones relacionadas con síndrome de burnout, son básicamente provocadas por situaciones de exceso de trabajo. Experimentan una merma de su imagen personal, así como sensaciones de fatiga e irritabilidad. Dentro de la segunda etapa del estrés laboral, se desarrollan las estrategias de superación. Cuando ese alejamiento

supone una actitud de indiferencia afectiva, de cinismo, de inflexibilidad ante los demás o de ignorarlos, hablamos de burnout, ya que ese alejamiento es contrario y se ajusta a la variable que conceptualizamos como actitudes de despersonalización. En consecuencia, desarrollará una vivencia de baja satisfacción personal en el trabajo, de cansancio emocional.

Cha y Baek (2023) de acuerdo a las dimensiones, menciona que la dimensión uno es el agotamiento emocional, dicha dimensión se menciona en función de cansancio, fatiga, agotamiento, desgaste, debilidad, y los sujetos que manifiestan esta clase de sensaciones demuestran dificultad a la hora en adaptarse al ambiente de trabajo, pues no disponen de la suficiente energía afectiva para afrontar las obligaciones profesionales. Además, se expresa por medio de sentimientos y sensación de cansancio como consecuencia de los esfuerzos ejercidos en el trabajo. Asimismo, Lubbadah (2020) entiende por cansancio emocional al sentimiento de sobrecarga emocional y agotamiento de los propios medios emocionales. La fatiga emocional impide que los trabajadores se involucren en su trabajo a un nivel emocional debido a su falta de energía percibida.

Mientras tanto, Bakker y de Vries, (2021) definen que el agotamiento emocional es el sentimiento de no ser capaz de continuar trabajando, a causa de un agotamiento excesivo de las reservas afectivas, que usualmente surge por consecuencia de la prolongada exhibición a elevadas exigencias en el trabajo. Originando que no cumplan sus funciones adecuadamente y presente un trabajo desagradable.

Se produce agotamiento emocional cuando una persona se siente exhausta y desbordada por las tareas que debe realizar. Una persona que padece un emocional agotamiento puede sentir que no tienen nada más que dar y que sus recursos emocionales están agotados. Además, es posible que padezcan algunos síntomas como cefaleas, cansancio e insomnio (Fucuta y Ruths, 2023).

De acuerdo con la dimensión dos denominada despersonalización, afirman Cha y Baek (2023) que se trata de una contestación de desapego, despreocupación e indiferencia hacia la labor realizada y/o las personas destinatarias de la misma.

Esto implica comportamientos y actitudes inadecuadas o negativas, así como irritabilidad, falta de idealismo y evasión de las interpersonales relaciones, generalmente hacia los consumidores de los servicios, los pacientes y/o los clientes. No obstante, Lubbadah (2020) define que la despersonalización se refiere al desarrollo de sentimientos y comportamientos negativos hacia otras personas y, a menudo, implica culpar a los demás por los propios problemas.

Para Klamut et al, (2022) la despersonalización implica desarrollar una actitud cínica o negativa hacia el trabajo y las personas implicadas en él. Esto puede dar lugar a una disminución del sentido de empatía hacia compañeros o clientes, y a una tendencia a retirarse emocionalmente de las relaciones laborales. Las personas que experimentan despersonalización pueden volverse más distantes o distanciadas, lo que puede conducir a una comunicación y colaboración deficientes.

Mientras tanto, para Fucuta y Ruths (2023) la despersonalización surge como un mecanismo de autoprotección cuando los individuos perciben la necesidad de reducir sus actividades para cuidar su salud mental. Sin embargo, cuando esta ideación va más allá de lo razonable, los profesionales no logran brindar un servicio humanizado, haciendo poco esfuerzo durante las actividades laborales y el tiempo dedicado a ellas, lo que genera individuos cínicos y desconectados, cognitiva y emocionalmente de su trabajo.

Según la tercera dimensión llamada realización personal, Cha y Baek (2023) informan al respecto de que esta dimensión se traduce en una valoración profesional negativa de uno mismo y en dudas acerca de la habilidad para realizar eficazmente el trabajo, además de una mayor tendencia a valorar negativamente el resultado. También se refleja en un descenso de la capacidad y la productividad, en una disminución de la moral, así como en una menor capacidad de afrontamiento. Mientras tanto, Martínez et al, (2021) señala que la autorrealización desde la perspectiva del Síndrome de Burnout se entiende como la valoración que la persona hace negativamente de su trabajo, es decir, sentirse incapaz y fracasado en el desempeño laboral. Asimismo, la inadecuada autopercepción, la sensación de fracaso en el ámbito interpersonal y la

culpabilidad disminuyen la motivación del colaborador, impidiéndole el éxito. Así pues, el individuo suele evaluarse de forma negativa.

Según Valsania et al, (2022) la disminución de la mencionada dimensión está vinculada al sentimiento de una competencia o un rendimiento menores en el trabajo de uno mismo. Las personas que experimentan una reducción de la realización personal pueden sentir que su trabajo no tiene sentido o que no están marcando la diferencia. Esto puede conducir a sentimientos de inadecuación o duda, que pueden exacerbar aún más el burnout. Mientras tanto, Fucuta y Ruths (2023) señalan que esta dimensión es caracterizada por una reducción de los logros profesionales y la ineficacia profesional, es considerada por algunos como el resultado o la combinación de las otras dos dimensiones. Se refiere a la incompetencia y falta de productividad laboral, lo que deriva en un sentimiento de culpa por haber elegido la carrera equivocada, lo que lleva a los trabajadores a tener una autoimagen negativa.

De acuerdo a, Al-Haddad et al, (2020) estas tres dimensiones del burnout están interrelacionadas y pueden alimentarse mutuamente. El agotamiento emocional puede conducir a la despersonalización, que a su vez puede conducir a contrarrestar la realización de uno mismo. Del mismo modo, la disminución de la personal realización puede conducir al agotamiento emocional, que a su vez puede contribuir a la despersonalización. Comprender estas dimensiones del burnout es importante para identificar los signos del burnout en uno mismo o en los demás. Al reconocer a tiempo los síntomas del burnout, las personas pueden tomar medidas para evitar que empeore y buscar apoyo si lo necesitan.

Por último, si bien la conceptualización de Maslach y Jackson sobre el burnout continúa teniendo la mayor aceptación, pueden hallarse en la literatura científica algunas otras formulaciones o definiciones. A modo de ejemplo, Salanova et al, (2015), reformula ciertos enfoques y propone un modelo extendido de burnout compuesto por: (1) burnout (relacionado en general con crisis en la relación de la persona con el trabajo), (2) distanciamiento psicológico que comprende tanto el cinismo (actitudes de distanciamiento respecto al trabajo en general) y la despersonalización (actitudes de distanciamiento respecto a las personas para las que se trabajan y con quienes se trabaja) y (3) ineffectividad profesional

(sentimiento de no realizar correctamente las tareas y de sentirse incapaz laboralmente).

Según Valsania et al, (2022) el burnout ocasiona o influye considerablemente en el rendimiento de las personas en el en el trabajo de uno mismo. Estas son algunas de las formas en que el burnout puede afectar al rendimiento: El burnout puede conducir a una disminución de la productividad, ya que las personas pueden tener dificultades para completar las tareas de manera eficiente o eficaz. También pueden experimentar dificultades para concentrarse, tomar decisiones o mantenerse organizados, lo que puede reducir aún más la productividad. También pueden experimentar una disminución de la satisfacción laboral, ya que pueden dejar de sentirse realizadas o comprometidas con su trabajo. Esto puede conducir a una falta de motivación o interés en su trabajo, lo que puede afectar aún más al rendimiento.

El agotamiento también puede conducir a un aumento de las tasas de absentismo y rotación. Las personas pueden coger más días por enfermedad o ausentarse del trabajo para hacer frente a los síntomas físicos y emocionales del burnout. También pueden optar por abandonar su puesto de trabajo en busca de un entorno laboral más satisfactorio. El agotamiento también puede repercutir negativamente sobre la salud psíquica y física del afectado, lo que puede repercutir sobre su rendimiento (Klamut et al, 2022).

También llega ocasionar manifestaciones corporales como cefaleas, cansancio y alteraciones en el sueño. Cabe destacar que el burnout puede afectar no solo a la persona que lo padece, sino al funcionamiento de la empresa en general. Un miembro del equipo que sufre burnout puede tener dificultades para colaborar eficazmente con los demás, provocando retrasos o conflictos que pueden afectar a todo el equipo. Además, el aumento de las tasas de absentismo y rotación puede interrumpir la continuidad del trabajo y causar estrés adicional a los compañeros (Al-Haddad et al, 2020).

III. METODOLOGÍA

A continuación, se expondrán un conjunto de pautas y procedimientos encaminados a la realización de los fines de la investigación; asimismo, se expondrán detalladamente los instrumentos y técnicas que posibilitarán la obtención de evidencias entre los participantes previamente seleccionados, siguiendo, por tanto, todas y cada una de las directrices metodológicas por las que se rige el estudio.

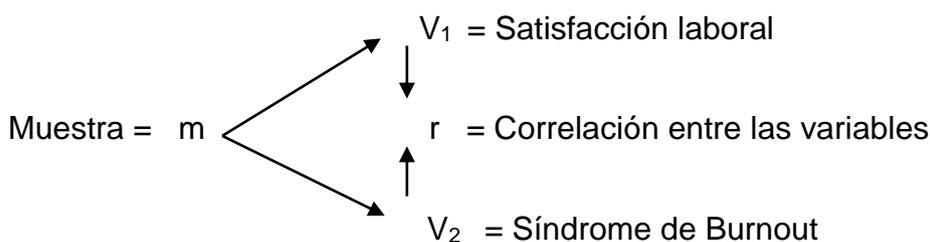
3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo: Se consideró la indagación aplicada, este tipo de estudio, de acuerdo al CONCYTEC (2018) constituye trabajos originales destinados a la adquisición de nuevos conocimientos; no obstante, estuvo orientada fundamentalmente a un objetivo o fin práctico específico. Se realizó con el fin de conocer las posibles utilidades de los efectos de la indagación básica, o bien con posibilidad de emplear alternativas novedosas o modos de lograr ciertos fines característicos previamente definidos.

3.1.2 Diseño: De acuerdo a Hernández y Mendoza (2018) fue no experimental el diseño de estudio, dado que la investigación no ejecutó manipulación de las variables, solo realizó la encuesta a los colaboradores de la Clínica Bahía. Asimismo, es transversal, por el hecho que la recaudación de datos se originó en un momento o tiempo único, con el objetivo de analizar las incidencias en un momento dado. (Hernández y Mendoza, 2018). De enfoque cuantitativo, y el nivel de investigación fue correlacional; porque Ñaupas et al, (2018) menciona que se pretendió determinar la correlación por medio del empleo de pruebas estadísticas entre las dos variables. Para la indagación actual se realizó el esquema siguiente:

Figura 1

Esquema correlación



3.2. Variables y operacionalización

Variable: Satisfacción laboral

- **Definición conceptual**

Según Montuori et al, (2022) esta variable ha sido conceptualizada como un nivel positivo o placentero emocional, que se origina de las experiencias laborales propias según su valoración. La satisfacción se ve manifestado en la calidad de vida general que involucra las relaciones sociales, la conexión familiar y el estado de salud percibido.

- **Definición operacional**

Fue evaluada la variable por medio de un cuestionario, el que fue diseñado de acuerdo a las dimensiones planteadas por Vilca (2021): Políticas administrativas, desempeño de tareas, condiciones físicas o materiales, beneficios laborales o remunerativos, desarrollo personal, relaciones sociales y relación con autoridad.

- **Indicadores**

Distribución física del ambiente, Confort, justicia, valoración de horario de trabajo, sueldo atractivo, cobertura económica, nivel de solidaridad, nivel de comprensión, nivel de disfrute, nivel de realización, nivel de satisfacción, nivel de ambiente laboral, nivel de complacencia, valoración, nivel de disposición, cordialidad.

- **Escala de medición:**

Para la medida de los indicadores y dimensiones de la variable en mención se consideró una escala ordinal.

Variable: Síndrome de Burnout

- **Definición conceptual**

Según López et al, (2021) esta variable ha sido conceptualizada como el principio de agotamiento socio-psicológico, emocional, motivador y físico como consecuencia de una situación de estrés profesional crónico. Este se expresa como cansancio emocional a largo plazo, despersonalización y reducción del rendimiento profesional y personal.

- **Definición operacional**

Se midió con ayuda de un cuestionario en escala tipo Likert en función a su medición, según las dimensiones: Realización personal, agotamiento emocional y despersonalización.

- **Indicadores**

Agotamiento, vitalidad, falta de autoeficiencia, falta de habilidad, distanciamiento, pesimismo.

- **Escala de medición:**

Escala ordinal.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población: Según los fines de esta indagación, 40 colaboradores de la Clínica Bahía de la ciudad de Nuevo Chimbote, 2023, formaron parte de la población. De acuerdo a Satisprakash (2020) la población consiste en la totalidad de las unidades a las cuales los resultados de la investigación pueden aplicarse. En otras palabras, la población consiste en un conjunto de la totalidad de las unidades que presentan determinadas características variables que son objeto de estudio y con respecto a las cuales se pueden aplicar de forma general los resultados de la indagación.

- **Criterios de inclusión:** Se tenía presente el personal administrativo y el profesional de la salud por la pertinencia que tiene con la investigación. Los criterios de inclusión para Patiño y Ferreira (2018) se definen como las principales particularidades de la población a evaluar donde los investigadores emplearan para contestar a las cuestiones planteadas en la encuesta.
- **Criterios de exclusión:** No fue considerado personal practicante. Para Patiño y Ferreira (2018) Se entiende por criterios de exclusión las cualidades de los participantes potenciales que puedan obstaculizar el desarrollo del estudio o incrementar el riesgo de obtener un resultado no favorable.

3.3.2 Muestra: Se tomó en cuenta todos sus elementos, por ser una población pequeña, por lo tanto, se trató de una muestra censal, así, fue la muestra

la misma que la población, es decir, los 40 colaboradores de la Clínica Bahía de la ciudad de Nuevo Chimbote, 2023. La muestra para Castro (2019) es un subconjunto de sujetos o individuos de una población determinada que presenta determinadas características comunes.

3.3.3 Muestreo: Se empleó el método de muestreo por conveniencia, siendo no probabilístico, el cual, según Castro (2019), es el procedimiento de fácil acceso para los investigadores, donde la elección de la muestra se da por conveniencia y proximidad del investigador con los individuos de estudio, en este caso con los colaboradores de la Clínica Bahía.

3.3.4 Unidad de análisis: Estuvo formada por cada colaborador de la Clínica Bahía de la ciudad de Nuevo Chimbote, 2023. De acuerdo a Parsons et al, (2018) la unidad de análisis la constituyen las personas o los objetos que se pretende medir.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

Como técnica se empleó para las dos variables la encuesta, recopilando datos fiables y relevantes que permitan alcanzar los objetivos del estudio. Según Feria et al, (2020) se denomina a la encuesta el método empírico que se basa en la comunicación inter-personal que se establece para obtener respuestas verbales a los interrogantes planteados sobre la problemática, entre el sujeto o sujetos de estudio y el investigador.

Instrumento

Para ambas variables se empleó un cuestionario. Según Feria et al, (2020), el instrumento, es una forma de estudio que permite y favorece al investigador para conocer y recolectar información de la forma más cercana del sujeto o participante en estudio con la meta de la elaboración de la investigación.

Validez

Se le ejecutó la validez de contenido, siendo validado por el criterio de 3 expertos. De manera que, para esto, el instrumento (cuestionario) tuvo que ser claro, objetivo, coherente, consistente, pertinente y actual. Siendo evaluada la variable, dimensiones, asimismo, los indicadores, preguntas y

respuestas colocadas en el cuestionario. Asimismo, los 3 jueces impartieron sus comentarios y recomendaciones. Según Fernández et al, (2020), el juicio de expertos es una estrategia de evaluación que ofrece la alta calidad de las respuestas de los jueces y la posibilidad de obtener amplia información sobre el tema.

Confiabilidad

Para evaluar la confiabilidad de los instrumentos del estudio, se tomaron en consideración lo planteado por la teoría de Hernández y Mendoza (2018) donde refieren que la confiabilidad es medida mediante el Alfa de Cronbach, los cuales arrojaron como respuesta 0,968 para la variable satisfacción y 0,873 para el SB, lo cual indica que fueron confiables.

3.5. Procedimientos

En primera instancia, se entregó el documento oficial respectivo que obtenga en la Clínica la autorización para aplicar los instrumentos. Concedida el permiso, se procesó a la aplicación presencial del cuestionario y la prueba correspondiente a los colaboradores de la Clínica. Posteriormente, se elaboró en Microsoft Excel una base de datos basada en lo respondido por los colaboradores. Se procesó dicha base de datos en el software SPSS, mediante lo obtenido de las estadísticas inferencial y descriptiva, pudimos obtener los datos que sirvieron para la corroboración de las hipótesis mencionadas en el estudio.

3.6. Método de análisis de datos

En primer lugar, los datos obtenidos se codificaron y se insertaron en una base de datos en el programa Excel 2016, por consiguiente, fueron trasladados al programa SPSS para su análisis, procesamiento e interpretación. Asimismo, se aplicó la estadística descriptiva, arrojando la frecuencia relativa y absoluta, y los resultados fueron representados por medio de tablas y gráficos de frecuencia. Según Vetter (2018) menciona que la estadística descriptiva constituye determinados procedimientos para calcular, caracterizar y sintetizar de modo lógico, coherente y eficaz los resultados logrados en el estudio. Los datos estadísticos descriptivos se presentan de manera de números en tablas

o de manera gráfica.

Seguidamente, se empleó el análisis inferencial, de acuerdo al análisis de normalidad, se adoptó la decisión de emplear una prueba paramétrica o anormal para evaluar la relación entre las variables. Empleándose una significación del 5% ($p < 0.05$). Para Guetterman (2019) el análisis inferencial es encargada de realizar deducciones, es decir, de deducir conclusiones, propiedades o tendencias, de una muestra del conjunto. Su papel consiste en la interpretación, proyección y comparación.

3.7. Aspectos éticos

Esta indagación realizó y ejecutó con los principios éticos relatados en el Código de Ética de la UCV (2020), los cuales son, el principio de autonomía, que garantiza que los sujetos participen por propia voluntad. Siguiendo con el principio de beneficencia, que imparte que el estudio buscará contribuir a la institución por medio de la mejora del problema, el principio de no maleficencia determinará que la indagación no pretenda dañar a la Clínica, el principio de justicia determina que los colaboradores fueron tratados de forma equitativa. Los aportes de los investigadores serán citados adecuadamente siguiendo las normas según APA 7ta edición.

IV. RESULTADOS

Esta sección muestra los resultados obtenidos al estudio que buscó evaluar la relación entre la Satisfacción laboral y el Síndrome de Burnout de los colaboradores de una Clínica de servicios ubicada en la ciudad de Nuevo Chimbote 2023. Dichos datos se analizaron desde la estadística inferencial y la descriptiva ordenada en tablas y gráficos, permitiendo su interpretación.

4.1. Estadística descriptiva

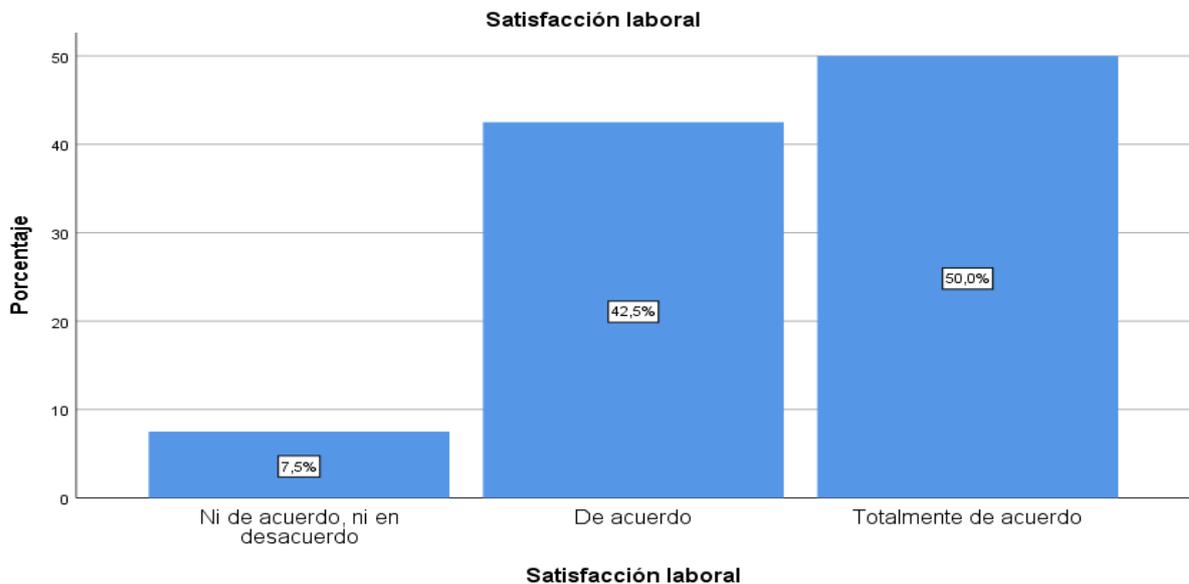
Tabla 1

Satisfacción laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	3	7,5	7,5	7,5
	De acuerdo	17	42,5	42,5	50,0
	Totalmente de acuerdo	20	50,0	50,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Figura 2

Satisfacción laboral



En la figura y tabla 1 se manifiestan los porcentajes correspondientes a la V1 Satisfacción laboral, en la cual un 42,5% de los encuestados expresó estar de acuerdo con el entorno agradable que presenta la Clínica, contribuyendo a su

crecimiento profesional y personal, así mismo, el 50,0% manifestó estar totalmente de acuerdo respecto al desempeño de sus funciones.

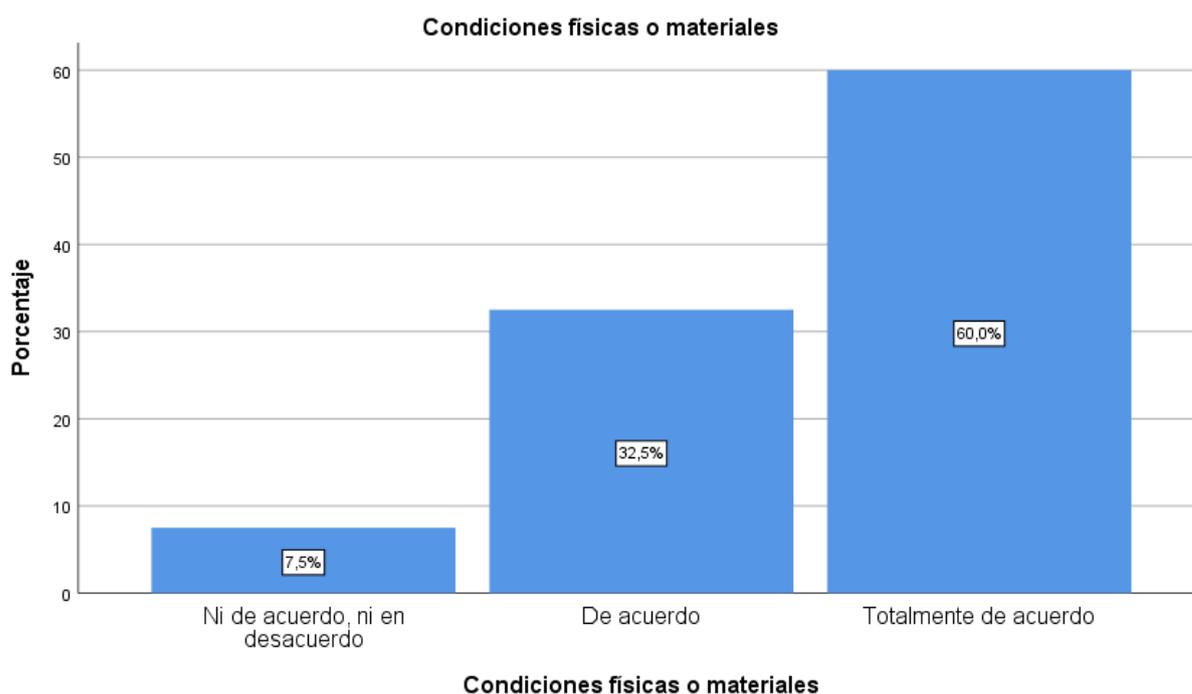
Tabla 2

Dimensión Condiciones físicas o materiales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	3	7,5	7,5	7,5
	De acuerdo	13	32,5	32,5	40,0
	Totalmente de acuerdo	24	60,0	60,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Figura 3

Dimensión Condiciones físicas o materiales



La figura y tabla 2 se manifiestan los porcentajes vinculados a la D1, condiciones físicas o materiales en la que un 32,5% de los encuestados expresó estar de acuerdo con las características físicas que presenta la organización estudiada, así mismo el 60,0% manifestó estar totalmente de acuerdo con los aspectos estudiados.

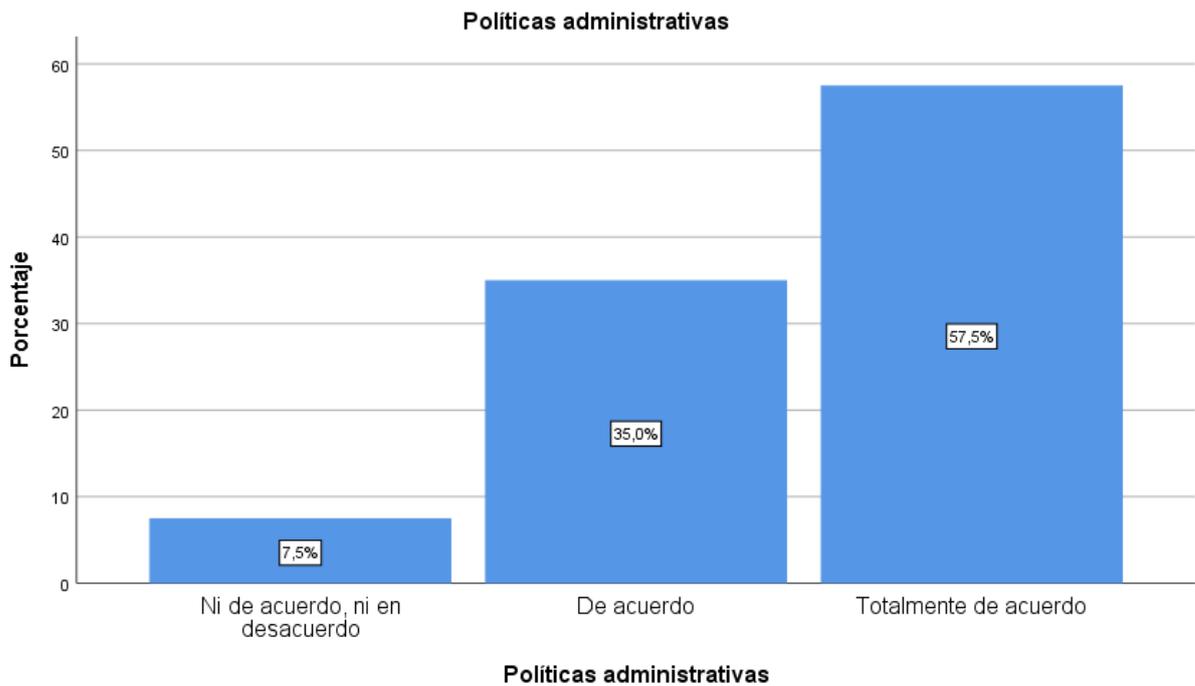
Tabla 3

Dimensión Políticas administrativas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	3	7,5	7,5	7,5
	De acuerdo	14	35,0	35,0	42,5
	Totalmente de acuerdo	23	57,5	57,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Figura 4

Dimensión Políticas administrativas



En la figura y tabla 3 se manifiestan los porcentajes de la D2 políticas administrativas, en la que un 57,5% de los colaboradores expresaron que están totalmente de acuerdo con las normas de la Clínica, reconociendo su esfuerzo, así mismo el 35,0% indicaron estar de acuerdo con el cumplimiento de sus expectativas y solo el 7,5% expresaron sentirse ni de acuerdo, ni en desacuerdo.

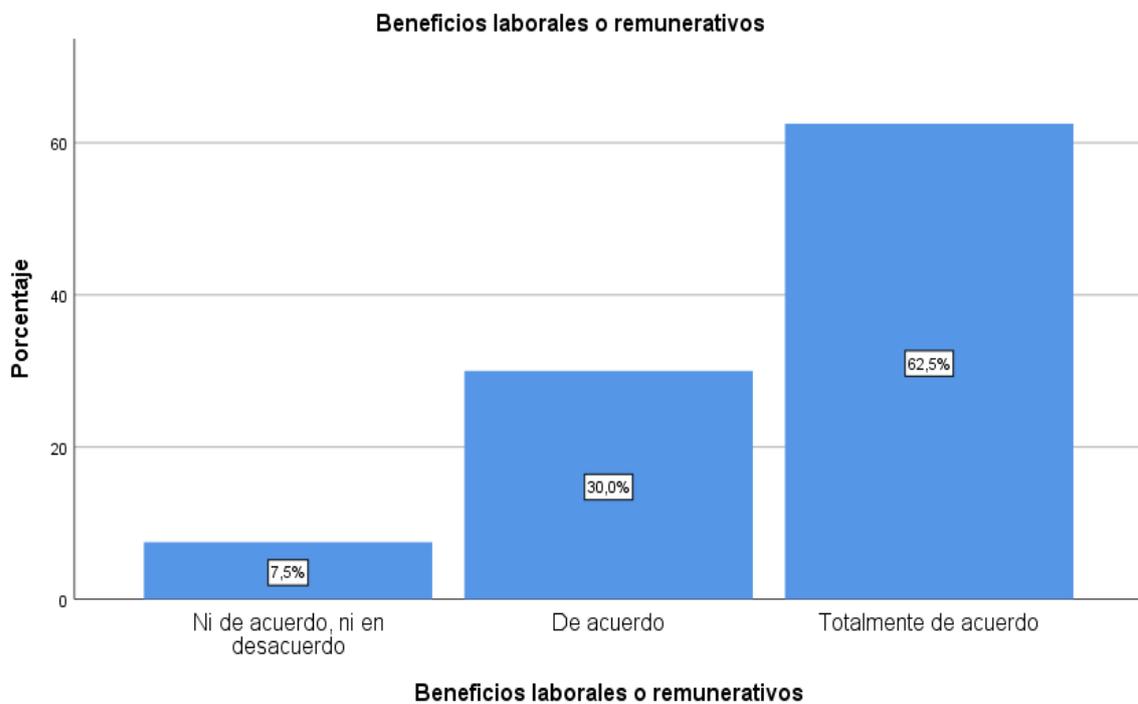
Tabla 4

Dimensión Beneficios laborales o remunerativos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	3	7,5	7,5	7,5
	De acuerdo	12	30,0	30,0	37,5
	Totalmente de acuerdo	25	62,5	62,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Figura 5

Dimensión Beneficios laborales o remunerativos



La figura y tabla 4 indica los datos vinculados con la D3 beneficios laborales o remunerativos en la que el 62,5% expresó estar totalmente de acuerdo con los beneficios y pagos puntuales de la organización estudiada, así mismo el 30,0% indicó estar de acuerdo con el reconocimiento de sus aportes y el 7,5% indicó estar ni de acuerdo, ni en desacuerdo con los aspectos analizados.

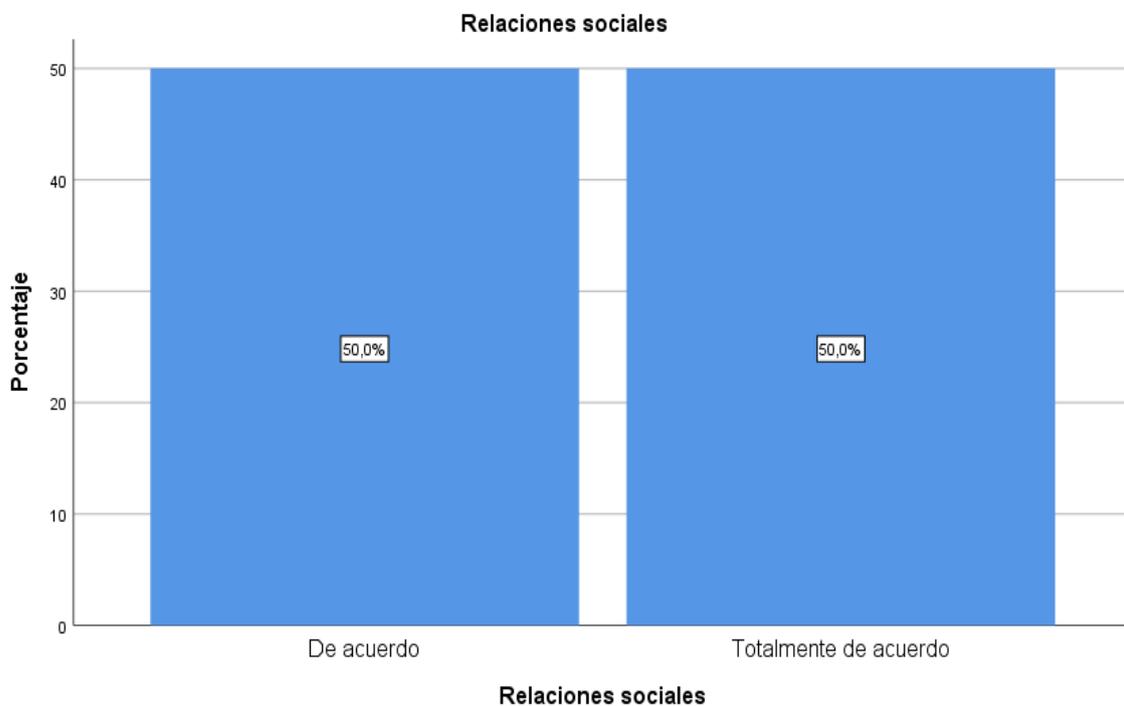
Tabla 5

Dimensión Relaciones sociales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	20	50,0	50,0	50,0
	Totalmente de acuerdo	20	50,0	50,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Figura 6

Dimensión Relaciones sociales



La figura y tabla 5 manifiestan los porcentajes vinculados con la D4 relaciones sociales de la variable satisfacción laboral, donde se señala que un 50,0% de los colaboradores coinciden que están de acuerdo y estar totalmente de acuerdo con el buen vínculo que presentan los colaboradores con sus demás integrantes que comparten las tareas diarias.

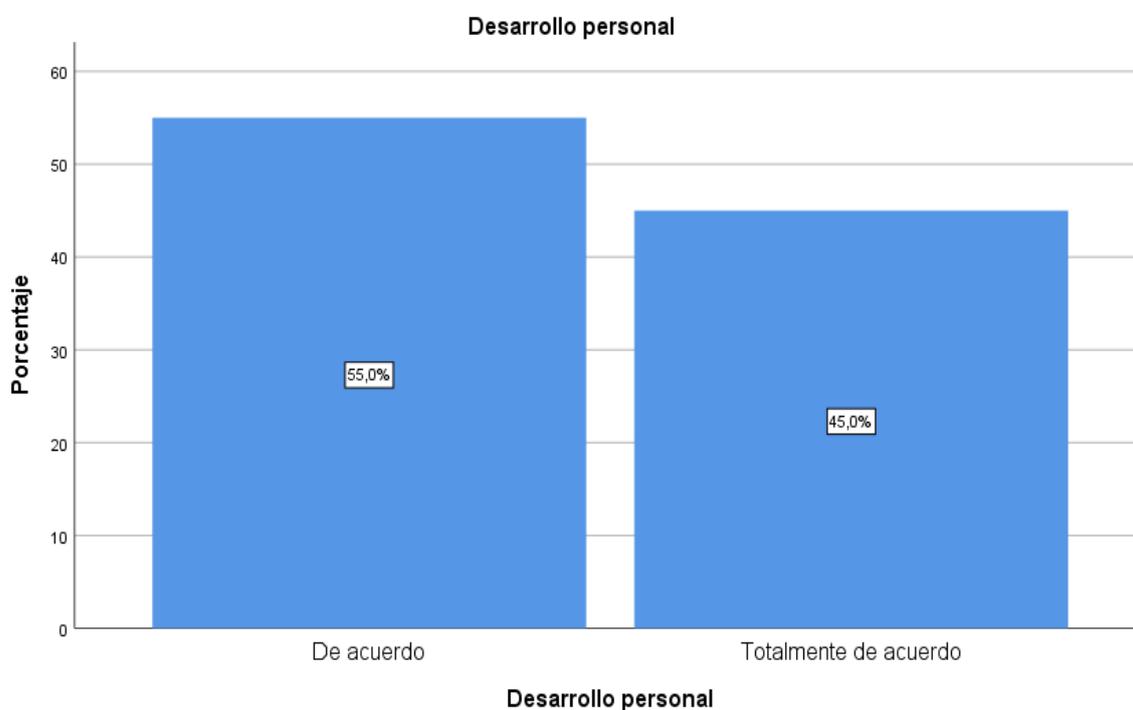
Tabla 6

Dimensión Desarrollo personal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	22	55,0	55,0	55,0
	Totalmente de acuerdo	18	45,0	45,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Figura 7

Dimensión Desarrollo personal



La figura y tabla 6 se manifiestan los porcentajes vinculados con la D5 desarrollo personal, en la que puede observarse que el 55,0% de los colaboradores expresó estar de acuerdo con sus actividades dirigidas, permitiendo aumentar y perfeccionar sus conocimientos con sus habilidades, así mismo el 45,0% señaló presentarse totalmente de acuerdo con los aspectos evaluados.

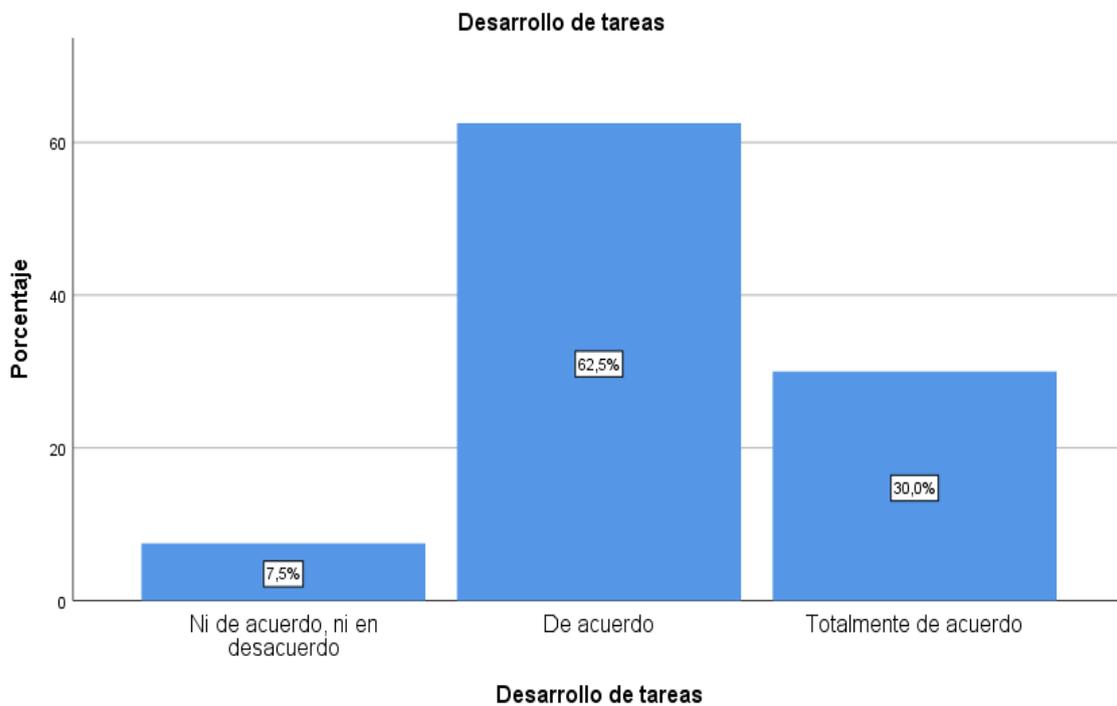
Tabla 7

Dimensión Desarrollo de tareas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	3	7,5	7,5	7,5
	De acuerdo	25	62,5	62,5	70,0
	Totalmente de acuerdo	12	30,0	30,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Figura 8

Dimensión Desarrollo de tareas



En la figura y tabla 7 se manifiestan los porcentajes vinculados con la D6 desarrollo de tareas, donde puede observarse que un 62,5% de los encuestados se manifiestan de acuerdo con el desempeño de sus labores cotidianas, así mismo el 30% están totalmente de acuerdo, con el control de sus actividades, mientras que, el 7,5% indicó sentirse ni de acuerdo, ni en desacuerdo con lo relatado.

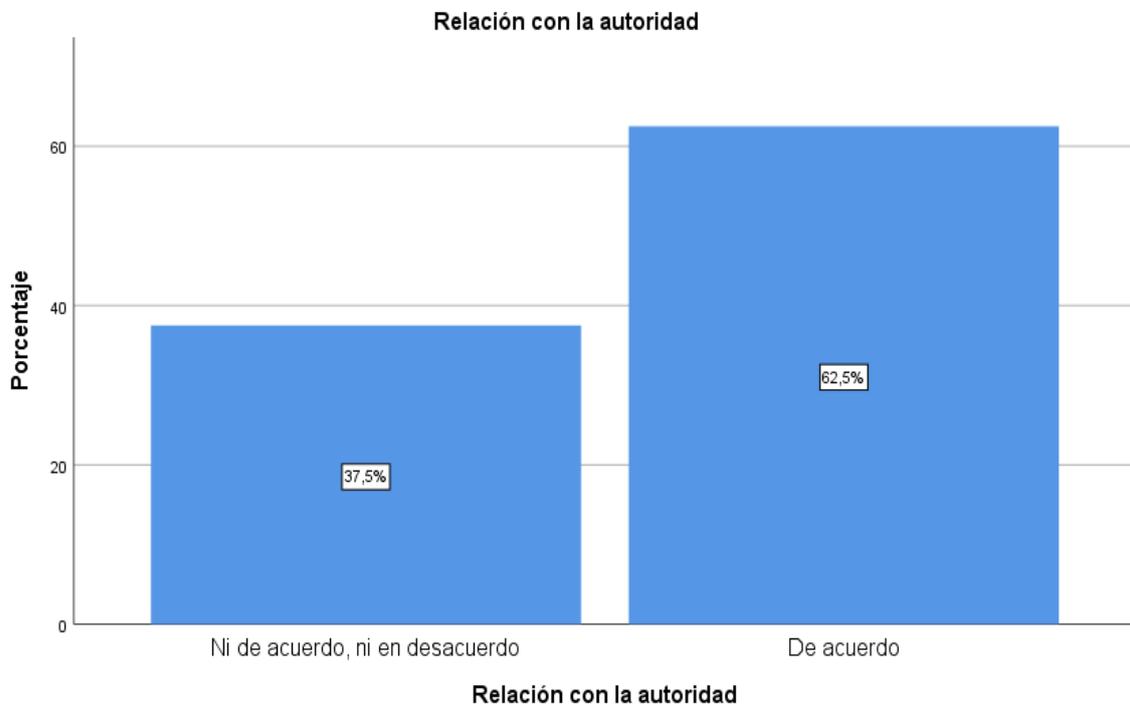
Tabla 8

Dimensión Relación con la autoridad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	15	37,5	37,5	37,5
	De acuerdo	25	62,5	62,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Figura 9

Dimensión Relación con la autoridad



En la figura y tabla 8 se manifiestan los datos vinculados con la D7 relación con la autoridad, en la que puede observarse que el 62,5% de los colaboradores están de acuerdo de la relación que presentan con su superior inmediato y el 37,5% están ni de acuerdo, ni en desacuerdo referente a los aspectos evaluados.

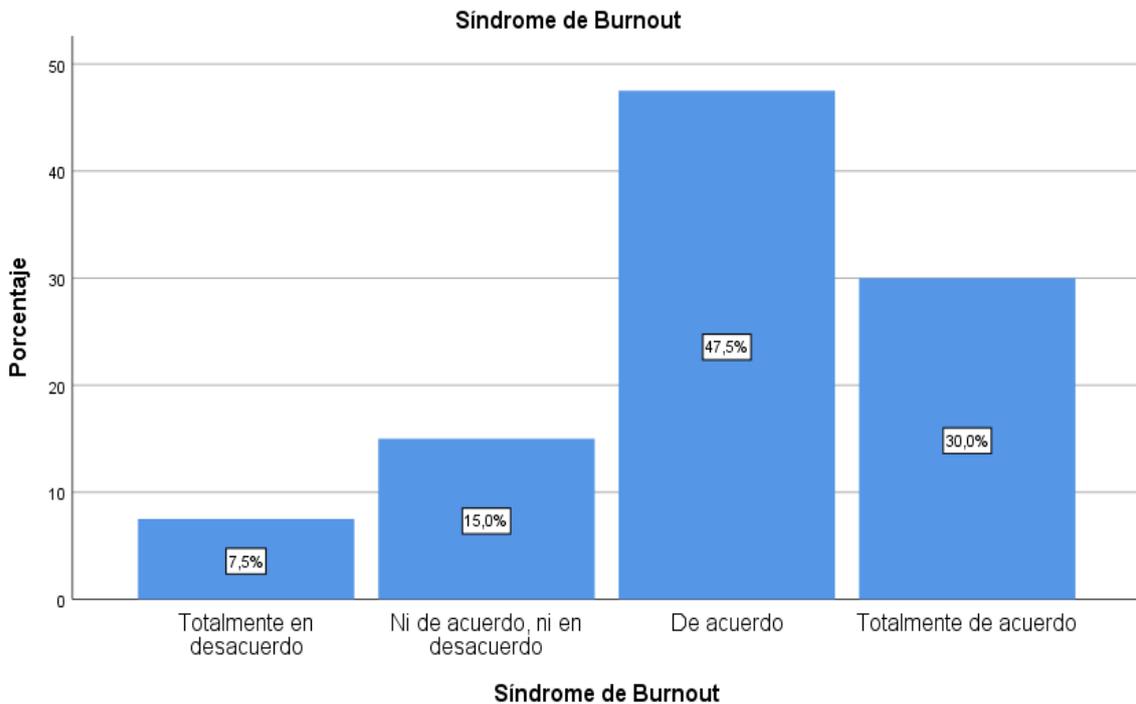
Tabla 9

Síndrome de Burnout

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válid o	Totalmente en desacuerdo	3	7,5	7,5	7,5
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	6	15,0	15,0	22,5
	De acuerdo	19	47,5	47,5	70,0
	Totalmente de acuerdo	12	30,0	30,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Figura 10

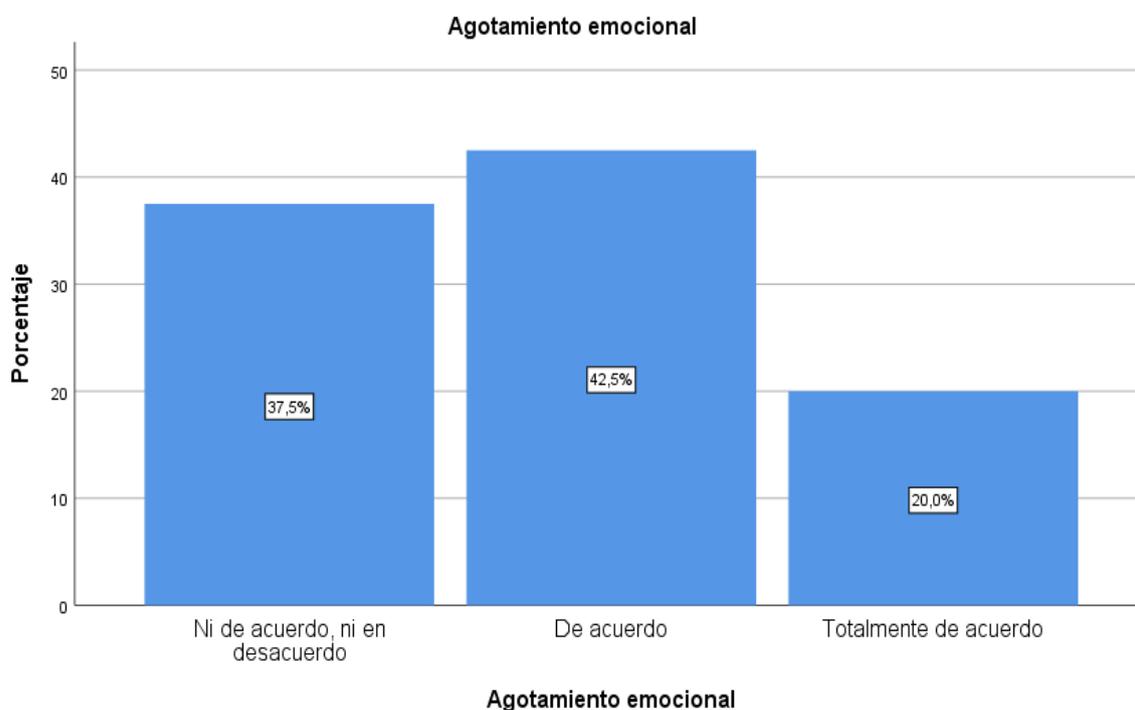
Síndrome de Burnout



En la figura y tabla 9, se manifiestan los porcentajes vinculados a la relación con la variable Síndrome de Burnout, en la que puede observarse que el 47,5 % de los encuestados están de acuerdo con el nivel de estrés que les origina su trabajo, por su parte el 30,0% de los encuestados manifiestan que se encuentran totalmente de acuerdo con la situación antes descrita, el 15% de los encuestados señala que están ni de acuerdo, ni en desacuerdo y el 7,5% los encuestados se presentaron totalmente en desacuerdo.

Tabla 10*Dimensión Agotamiento emocional*

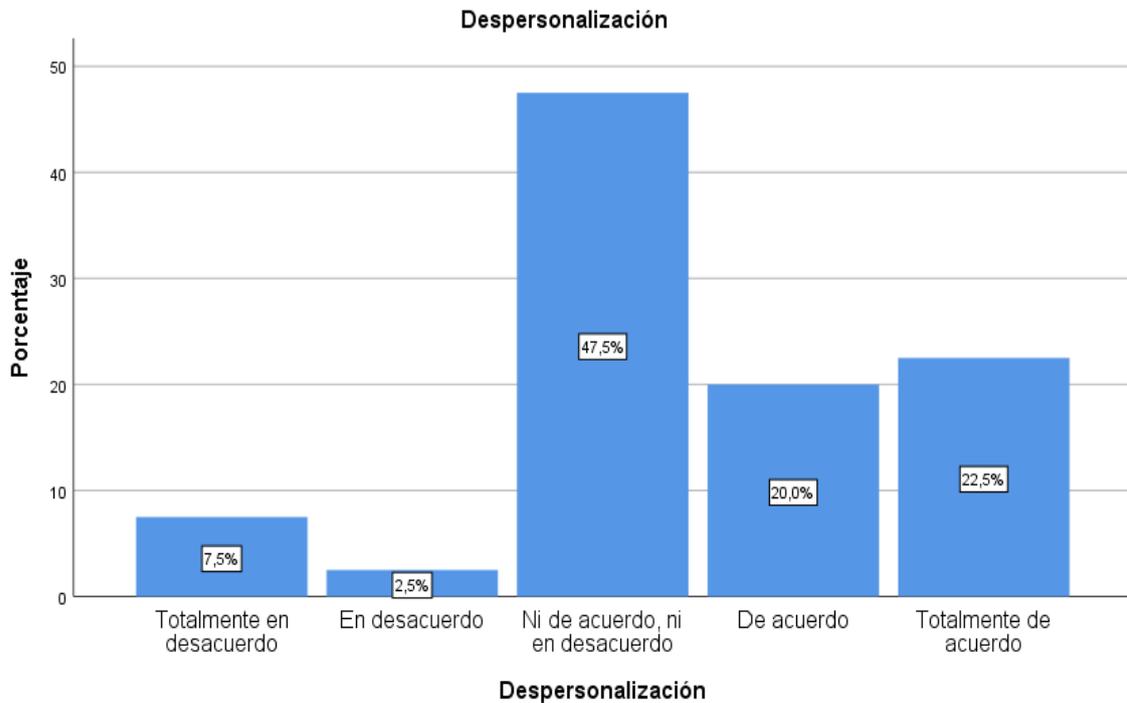
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	15	37,5	37,5	37,5
	De acuerdo	17	42,5	42,5	80,0
	Totalmente de acuerdo	8	20,0	20,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Figura 11*Dimensión Agotamiento emocional*

En la figura y tabla 10 se presentan los porcentajes vinculados con la dimensión agotamiento emocional, en la que puede observarse que el 42,5% de los colaboradores señalan que están de acuerdo presentando una disminución de energía y sentimiento de desgaste emocional, así mismo el 37,5% señala que ni de acuerdo, ni en desacuerdo, teniendo una sobrecarga de esfuerzo y el 20% están totalmente de acuerdo por falta de motivación.

Tabla 11*Dimensión Despersonalización*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válid o	Totalmente en desacuerdo	3	7,5	7,5	7,5
	En desacuerdo	1	2,5	2,5	10,0
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	19	47,5	47,5	57,5
	De acuerdo	8	20,0	20,0	77,5
	Totalmente de acuerdo	9	22,5	22,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Figura 22*Dimensión Despersonalización*

En la figura y tabla 11 se manifiestan los porcentajes vinculados con la D2 despersonalización, donde puede observarse que, un 47,5% de colaboradores señala estar ni de acuerdo, ni en desacuerdo, presentando una indiferencia hacia la labor que realizan, el 22,5% están totalmente de acuerdo, el 20,0% de acuerdo, totalmente en desacuerdo el 7,5% y en desacuerdo el 2,5%, esto implica comportamientos y actitudes negativas, generalmente hacia los usuarios de los servicios.

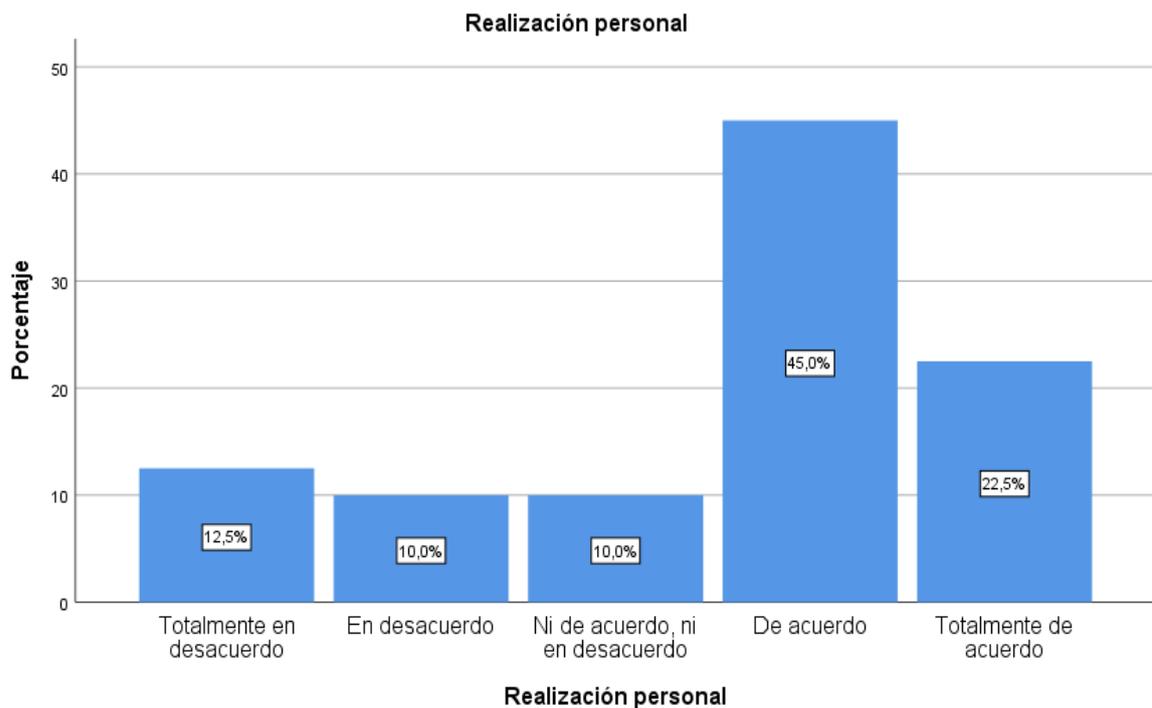
Tabla 12

Dimensión Realización personal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válid o	Totalmente en desacuerdo	5	12,5	12,5	12,5
	En desacuerdo	4	10,0	10,0	22,5
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	4	10,0	10,0	32,5
	De acuerdo	18	45,0	45,0	77,5
	Totalmente de acuerdo	9	22,5	22,5	100,0
	Total		40	100,0	100,0

Figura 33

Dimensión Realización personal



En la figura y tabla 12 se manifiestan los porcentajes vinculados con la D3 realización personal, en la que puede observarse que, un 45,0% están de acuerdo con la realización personal que brinda la Clínica, mientras que el 22,5% indicó estar totalmente de acuerdo, así mismo, el 12,5% indicó estar totalmente en desacuerdo y el 10% indicó estar en desacuerdo y ni de acuerdo, ni en desacuerdo, respectivamente.

4.2. Estadística inferencial

Tabla 13

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Satisfacción laboral	,317	40	,000	,744	40	,000
Síndrome de Burnout	,303	40	,000	,778	40	,000

a. Corrección de significancia de Lilliefors

En la tabla 13 se presentan los datos relacionados con la prueba de distribución normal, al trabajar con una muestra inferior a 50, se empleó el ensayo de Shapiro-Wilk y al manifestar inferior a 0,05 un Sig. se procedió a estudiar las correlaciones con ayuda del coeficiente de Rho de Spearman.

Hipótesis general

H1: Existe relación significativa entre la Satisfacción laboral y Síndrome de Burnout de los colaboradores de la Clínica Bahía, Nuevo Chimbote, 2023.

H0: No existe relación significativa entre la Satisfacción laboral y Síndrome de Burnout de los colaboradores de la Clínica Bahía, Nuevo Chimbote, 2023.

Tabla 14

Correlación entre Satisfacción laboral y Síndrome de Burnout

			Satisfacción laboral	Síndrome de Burnout
Rho de Spearman	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,349*
		(bilateral) Sig.	.	,027
		N-Total	40	40
	Síndrome de Burnout	Coefficiente de correlación	,349*	1,000
		(bilateral) Sig.	,027	.
		N- Total	40	40

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

En la tabla 14 se presentan los datos vinculados con la asociación de las estudiadas variables en las que se manifestó un coeficiente de Rho Spearman de 0,349, lo que

manifiesta una correlación media positiva. Además, se indicó un bilateral Sig. de 0,027, lo que permite afirmar la hipótesis alterna, esto es: Existe relación significativa entre la Satisfacción laboral y Síndrome de Burnout de los colaboradores de la Clínica Bahía, Nuevo Chimbote, 2023, y se deniega la hipótesis nula.

Hipótesis Específica 1

H1: Existe relación significativa entre la Satisfacción laboral y agotamiento emocional de los colaboradores de la Clínica Bahía, Nuevo Chimbote, 2023.

H0: No existe relación significativa entre la Satisfacción laboral y agotamiento emocional de los colaboradores de la Clínica Bahía, Nuevo Chimbote, 2023.

Tabla 15

Correlación entre Satisfacción laboral y Agotamiento emocional

			Satisfacción laboral	Agotamiento emocional
Rho de Spearman	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,358*
		(bilateral) Sig.	.	,023
		N- Total	40	40
	Agotamiento emocional	Coeficiente de correlación	,358*	1,000
		(bilateral) Sig.	,023	.
		N- Total	40	40

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

En la tabla 15 se manifiesta los datos vinculados con la asociación de la variable estudiada Satisfacción laboral y agotamiento emocional, en las que se manifestó un coeficiente de Rho Spearman de 0,358, lo que señala una correlación media positiva. De igual manera, se manifestó un Sig. de 0,023 (bilateral), lo que permite que se afirme la hipótesis alterna, esto es: Existe relación significativa entre la Satisfacción laboral y agotamiento emocional de los colaboradores de la Clínica Bahía, Nuevo Chimbote, 2023, y se deniega la hipótesis nula.

Hipótesis Específica 2

H1: Existe relación significativa entre la Satisfacción laboral y despersionalización de los colaboradores de la Clínica Bahía, Nuevo Chimbote, 2023.

H0: No existe relación significativa entre la Satisfacción laboral y despersionalización de los colaboradores de la Clínica Bahía, Nuevo Chimbote, 2023.

Tabla 16

Correlación entre Satisfacción laboral y Despersionalización

			Satisfacción laboral	Despersionaliza ción
Rho de Spearman	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,329*
		(bilateral) Sig.	.	,038
		N- Total	40	40
	Despersionaliza ción	Coefficiente de correlación	,329*	1,000
		(bilateral) Sig.	,038	.
		N- Total	40	40

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

En la tabla 16 se manifiesta los porcentajes vinculados con la asociación de las estudiadas variables Satisfacción laboral y despersionalización, en las que se manifiesta un coeficiente de Rho Spearman de 0,329, lo que señala una correlación media positiva. Además, se indicó un Sig. de 0,038 (bilateral), de manera que se afirma la hipótesis alterna, esto es: Existe relación significativa entre la Satisfacción laboral y despersionalización de los colaboradores de la Clínica Bahía, Nuevo Chimbote, 2023, y se deniega la hipótesis nula.

Hipótesis Específica 3

H1: Existe relación significativa entre la Satisfacción laboral y realización personal de los colaboradores de la Clínica Bahía, Nuevo Chimbote, 2023.

H0: No existe relación significativa entre la Satisfacción laboral y realización personal de los colaboradores de la Clínica Bahía, Nuevo Chimbote, 2023.

Tabla 17*Correlación entre Satisfacción laboral y Realización personal*

			Satisfacción laboral	Realización personal
Rho de Spearman	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,313*
		(bilateral) Sig.	.	,049
		N- Total	40	40
	Realización personal	Coeficiente de correlación	,313*	1,000
		(bilateral) Sig.	,049	.
		N- Total	40	40

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

En la tabla 17 se manifiesta los porcentajes vinculados con la asociación de la variable estudiada Satisfacción laboral y realización personal, en las que se manifestó un coeficiente de Rho Spearman de 0,313, señalando una correlación media positiva. Asimismo, se indicó un Sig. de 0,049 (bilateral), de manera que se confirma la hipótesis alterna, esto es: Existe relación significativa entre la Satisfacción laboral y realización personal de los colaboradores de la Clínica Bahía, Nuevo Chimbote, 2023, y se deniega la hipótesis nula.

V. DISCUSIÓN

La actual indagación presentó el motivo de determinar la relación entre Satisfacción laboral y Síndrome de Burnout de los colaboradores de la Clínica Bahía, Nuevo Chimbote, 2023. Así mismo, se obtuvo como objetivo asociar las dimensiones de la variable Síndrome de Burnout, esto es, agotamiento emocional, despersonalización y realización personal con la variable Satisfacción laboral. De acuerdo a la finalidad general, se manifestó un coeficiente de Rho Spearman de 0,349, manifestando una media positiva correlación. Asimismo, se manifestó un Sig. de 0,027, señalando entre las variables que existe relación significativa.

Estos resultados obtenidos en la presente indagación coinciden con Wang et al, (2020), en su hallazgo titulado Burnout, Satisfacción laboral e intención de rotación entre trabajadores de atención primaria en zonas rurales de China. Llegando a concluir que hubo un impacto directo significativo del Burnout sobre la satisfacción laboral ($p = 0,52$). Por lo cual señalan los autores que el Burnout tiene una incidencia significativa en la satisfacción laboral, lo cual perjudica negativamente la calidad de la atención de los colaboradores y la actividad general del sistema de salud a largo plazo. Además, manifestaron que la gran carga de trabajo, junto con el estancamiento de los ingresos, es el principal culpable de la insatisfacción general con las recompensas financieras y la insatisfacción se vio exacerbada por la inequidad percibida.

De igual manera, Fontova (2019), en su hallazgo designado Satisfacción laboral y Burnout en empleados del área de urgencias. Llegando a la conclusión que ambas variables se asociaron de manera significativa ($p < 0,05$). Por lo cual, el autor manifiesta que el Burnout se relaciona negativamente con una cultura laboral orientada hacia la mala productividad y la eficiencia de los colaboradores, siendo considerados como insatisfactorios el horario y el salario, también las posibilidades de promoción y relaciones con la dirección de la empresa. Lo cual se refuerza con la teoría de Singh et al, (2019) que consideran que la satisfacción en el trabajo representa un indicador psicológico de bienestar o de salud fisiológica. Además, está relacionada de forma inversa al absentismo, a los niveles de tensión y eventualmente al agotamiento, lo cual, en última instancia, aumenta la producción.

A la vez, Ofei-Dodoo (2018), en su estudio denominado Satisfacción laboral y Burnout entre colaboradores no clínicos en un centro de educación médica, donde concluyó que el coeficiente de correlación mostró que la satisfacción laboral y el Burnout se correlacionaron fuerte y negativamente ($r = -.66$; $P < .001$). Lo cual se refuerza con la teoría de Montuori et al, (2022) donde señala sobre la variable Satisfacción laboral como un sentimiento afectivo, placentero o favorable que se origina como resultado de las propias experiencias laborales según su valoración. Así mismo, la teoría de Valsania et al, (2022) indica que el Síndrome de Burnout puede disminuir la calidad del servicio y el rendimiento individual, a su vez se incrementa el movimiento de personal en la organización, se elevan los porcentajes de absentismo y se baja la moral.

De acuerdo con el primer objetivo específico, los resultados de asociación de las variables Satisfacción laboral y agotamiento emocional, se mostró un Rho Spearman de 0,358, señalando una correlación positiva media. Además, se encontró un Sig. de 0,023, lo que mostró que evidencia relación entre ambas variables. Esto coincide con Sarabi et al (2020), en su indagación Síndrome de Burnout, satisfacción laboral entre trabajadores de la salud en áreas rurales de Irán. Llegando a la conclusión que el agotamiento emocional tuvo un vínculo significativo sobre la satisfacción laboral ($p < 0,01$), por lo cual señalan los autores que de acuerdo a que aumenta el agotamiento emocional, la satisfacción laboral se contrarresta. Esta comparación señala que el alto agotamiento emocional en comparación con las otras dos dimensiones puede ser el resultado de la ausencia de control sobre el ambiente de trabajo, las leyes y la sobrecarga laboral.

Asimismo, la conclusión de Fontova (2019), son similares en su indagación designado Satisfacción laboral y Burnout en empleados del área de urgencias, donde obtuvo como resultados que el agotamiento emocional se relacionó de manera negativa con la satisfacción laboral ($p = -0,301$), Por lo cual señalan los autores que a mayor satisfacción se presentará menor puntuación respecto al agotamiento emocional. Por último, se contrasta con la teoría de Bakker y de Vries, (2021), donde señala que todo esto se debe de un agotamiento excesivo de recursos afectivos, que usualmente surge por consecuencia de una prolongada

exposición a elevadas exigencias en el trabajo. Originando que no cumplan sus funciones adecuadamente y presente un trabajo desagradable.

El síndrome de agotamiento profesional para Valsania et al, (2022), es identificar la reacción del individuo ante el estrés laboral crónico que evoluciona progresivamente y puede acabar convirtiéndose en crónico, ocasionando alteraciones en la salud. También suele ser más frecuente en trabajos con jornada partida, contratos temporales y en general, situaciones que obligan a los colaboradores a implicarse mucho más para conservar el puesto de trabajo. Por todo ello, en efecto, se asocia este perfil a altos valores de Burnout y a sentimientos de abandono en el trabajo, de la vida de uno mismo y de la salud.

De acuerdo con el segundo objetivo específico, la asociación de la despersonalización y Satisfacción laboral se mostró un coeficiente de Rho Spearman de 0,329, donde manifiesta una correlación media positiva. Además, indicó un Sig. de 0,038, por tanto, se manifiesta que existe relación significativa entre la Satisfacción laboral y despersonalización de los colaboradores de la Clínica Bahía, Nuevo Chimbote, 2023. Estos resultados coinciden con Fontova (2019), en su indagación denominada Satisfacción laboral y Burnout en los empleados del área de urgencias, donde concluyó que, según la despersonalización, se vinculó de manera negativa con la satisfacción ($p=-0,400$).

De igual forma, concuerda con lo encontrado Párraga et al, (2018), en su indagación denominada Burnout y la Satisfacción laboral y su vínculo con el estrés percibido en empleados de Atención Primaria de salud de una Autónoma Comunidad, donde se obtuvo como conclusión que existe relación de la satisfacción con la despersonalización ($p<0,05$). Por lo cual señala los autores que la insensibilidad con los usuarios es causa del estrés en el ámbito laboral, lo que implica comportamientos y actitudes inadecuadas, así como irritabilidad y evasión de las relaciones interpersonales. Lo cual se refuerza con lo señalado por la teoría de Lubbadah (2020) donde indica que la despersonalización se refiere al desarrollo de sentimientos y comportamientos negativos hacia otras personas, lo que genera tensión en los colaboradores y origina malestar en los usuarios de los servicios.

En cuanto al tercer objetivo específico fue evaluar la asociación entre Satisfacción laboral y realización personal, se mostró un Rho Spearman de 0,313, donde señala una correlación media positiva. Además, se mostró un Sig. de 0,049 que manifiesta que evidencia relación entre dichas variables. Estos resultados encontrados se asemejan con Fontova (2019), en su indagación denominada Satisfacción laboral y Burnout en empleados del área de urgencias, donde concluye que la satisfacción laboral se vincula con la realización personal de forma positiva ($p=0,369$). Por lo cual señala el autor que las condiciones de trabajo y la insatisfacción con los compañeros y superiores han sido los causantes que han influido en el Síndrome de Burnout, además de provocar agotamiento cuando no hay posibilidad de intercambiar experiencias e ideas, o la falta de retroalimentación positiva de los superiores.

Mientras tanto, los resultados difieren con lo reportado por Párraga et al, (2018), en su indagación denominada Burnout y la Satisfacción laboral y su vínculo con el estrés percibido en empleados de Atención Primaria de salud de una Autónoma Comunidad, donde obtuvo como resultados que no se evidenció relación entre satisfacción y la realización personal ($p>0.05$). Esta comparación señala resultados opuestos al manifestar que los datos obtenidos varían respecto, a los instrumentos de medida y las diferentes características del lugar de trabajo. Lo cual se refuerza con lo mencionado por la teoría de Martínez, et al (2021) donde manifiesta que la inadecuada autopercepción, la sensación de fracaso en el ámbito interpersonal y la culpabilidad disminuyen la motivación del colaborador, impidiéndole el éxito. Así pues, el individuo suele presentarse de forma negativa.

VI. CONCLUSIONES

Se presentan a continuación las conclusiones vinculadas a los fines de la presente investigación:

1. En función a la finalidad general, se concluye la presencia de una correlación positiva media entre Satisfacción laboral y Síndrome de Burnout de los colaboradores de la Clínica Bahía, Nuevo Chimbote, 2023. Asimismo, se manifestó un coeficiente de Rho Spearman de 0,349. De esta forma, al obtener un Sig. de 0.027 Bilateral se deniega la hipótesis nula y se confirma la alterna.
2. En función con el objetivo específico 1, se concluye la presencia de una correlación media positiva entre Satisfacción laboral y agotamiento emocional de los colaboradores de la Clínica Bahía, Nuevo Chimbote, 2023. Los resultados se lograron con el uso del Rho de Spearman con un coeficiente de 0,358. De esta forma, al obtener un Sig. de 0,023 Bilateral se deniega la hipótesis nula y se confirma la alterna.
3. En función con el objetivo específico 2, se concluye la presencia de una correlación media positiva entre Satisfacción laboral y despersonalización de los colaboradores de la Clínica Bahía, Nuevo Chimbote, 2023. Los resultados se lograron con el uso de Rho de Spearman con un coeficiente de 0,329. De esta forma, al obtener un Sig. de 0,038 Bilateral se deniega la hipótesis nula y se confirma la alterna.
4. Con relación al objetivo específico 3, se concluye la presencia de una correlación media positiva entre Satisfacción laboral y realización personal de los colaboradores de la Clínica Bahía, Nuevo Chimbote, 2023. Los resultados se lograron con el uso de Rho de Spearman con un coeficiente de 0,313. De esta forma, al obtener un Sig. de 0,049 Bilateral se deniega la hipótesis nula y se confirma la alterna.

VII. RECOMENDACIONES

1. En función al objetivo general, se recomienda a la clínica establecer o implementar mecanismos óptimos de prevención hacia la satisfacción y el burnout ya que en el hallazgo se encontró una relación positiva media, esto es, una señal para que mejoren el bienestar y calidad laboral a los colaboradores que prestan sus servicios para lograr cubrir las demandas de una adecuada atención de salud.
2. En cuanto al primer objetivo específico, se recomienda al jefe de la clínica en priorizar las tareas y organizar la jornada, teniendo en cuenta que, al momento de ejecutar la investigación, existió una correlación media positiva entre satisfacción y el agotamiento emocional, de manera que se priorice determinando los momentos de mayor demanda de pacientes en emergencias, proporcionando cuidados que garanticen la atención de riesgos y daños innecesarios.
3. En cuanto a la segunda finalidad específica, se recomienda a la clínica, establecer una colaboración flexible y aplicar estrategias, para afrontar las demandas de trabajo, a fin de que el colaborador se siente eficaz en su área, además de cumplir las horas establecidas, elaborando una cultura de prevención frente a los riesgos que conlleva la insatisfacción laboral para la salud, incluso psicológicos, permitiendo alcanzar un manejo óptimo en la atención con calidad por el bienestar del paciente y su familia.
4. En cuanto al tercero objetivo específico, se recomienda al área administrativa de la clínica elaborar un sistema de incentivos a sus colaboradores por sus horas extras, además de recurrir a estrategias para organizar el tiempo y delegar las tareas cuando sea posible, para realizarse como profesional lo cual puede mejorar la capacidad y productividad.

REFERENCIAS

- Alcantara, N y Arévalo P. (2019) *Síndrome de burnout y satisfacción laboral de los colaboradores de una clínica asistencial de la ciudad de Trujillo – 2019*. [Tesis de licenciatura, Universidad Privada Antenor Orrego]. <https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/9174>
- Al-Haddad, A., Al-Omar, F., Al-Khaleel, A., & Al-Khalaf, A. (2020). Prevalence of burnout syndrome and its related risk factors among physicians working in primary health care centers of the Ministry of Health, Al Ahsa region, Saudi Arabia, 2018-2019. *Journal of family medicine and primary care*, 9(2), 571–579. https://doi.org/10.4103/jfmpe.jfmpe_743_19
- Anwar, C. (2020). Innovative Esteem: Antecedents and Relationship with Job Performance. *E&M Economics and Management*, 23(4), 137–151. <https://doi.org/10.15240/tul/001/2020-4-009>
- Bakker, A. B., & de Vries, J. D. (2021). Job Demands-Resources theory and self-regulation: new explanations and remedies for job burnout. *Anxiety, stress, and coping*, 34(1), 1–21. <https://doi.org/10.1080/10615806.2020.1797695>
- Barberis, A y Caceres, V. (2020) *Satisfacción laboral de los colaboradores de la clínica privada peruano suiza de la provincia del Cusco – 2020*. [Tesis de licenciatura, Universidad Andina del Cusco]. <https://repositorio.uandina.edu.pe/handle/20.500.12557/4232>
- Castro, M. (2019). Bioestadística aplicada en investigación clínica: conceptos básicos. *Rev. Med. Clin. Condes*, 30(1), 50-65. <https://doi.org/10.1016/j.rmclc.2018.12.002> 0716-8640
- Cereceda, A (2019). Satisfacción laboral del personal de salud de La Clínica Servisalud 2019. [Tesis de Licenciatura, Universidad Norbert Wiener] <https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/3616>
- Cha, C., & Baek, G. (2023). Factors influencing the burnout dimensions among nurses: A cross-sectional study in South Korea. *Nursing open*, 10(12), 7725–7737. <https://doi.org/10.1002/nop2.2013>
- Ciulei, F. y Morlovea, A. (2019). Personal Development - A Driving Force Of Changing The Educational Organization. *The journal contemporary economy*, 4(2), 86-91. <https://doi.org/10.1016/j.rmclc.2018.12.002> 0716-8640

- Concytec. (2018). Reglamento De Calificación, Clasificación Y Registro De Los Investigadores Del Sistema Nacional De Ciencia, Tecnología E Innovación Tecnológica - Reglamento Renacyt. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 1689–1699.
- Durand, L. (2021) Satisfacción laboral y síndrome de Burnout del personal de salud en el servicio de Emergencia de la Clínica Internacional, 2021. [Tesis de licenciatura, Universidad Privada Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/84080>
- Feria, H, Matilla, M, y Mantecón, S. (2020). La entrevista y la encuesta: ¿métodos o técnicas de indagación empírica? *Didasc@lia: Didáctica Y educación*, 11(3), 62–79. <https://revistas.ult.edu.cu/index.php/didascalia/article/view/992>
- Fernández, E., Martín, A., Luque, T., Sánchez, A., Navarro, S., y Enrique, C. (2020). Content Validation through Expert Judgement of an Instrument on the Nutritional Knowledge, Beliefs, and Habits of Pregnant Women. *Nutrients*, 12(4), 1136. <https://doi.org/10.3390/nu12041136>
- Fonseca, X., Lukosch, S. y Brazier, F. (2018). Social cohesion revisited: a new definition and how to characterize it. *Innovation: The European Journal of Social Science Research*, 32(2),231–253. <https://doi.org/10.1080/13511610.2018.1497480>
- Fontova, A, Suñer, R y Juvinyá, D. (2019). Satisfacción laboral y síndrome de burnout en profesionales de un servicio de urgencias. Tesela. *Revista de la Asociación Nacional de Directivos de Enfermería*, 26 (1), 1-4. <https://doi.10256/17783/030946>
- Fucuta, M. L., & Ruths, J. C. (2023). Prevalence of symptoms of burnout syndrome in primary health care professionals. *Revista brasileira de medicina do trabalho: publicacao oficial da Associacao Nacional de Medicina do Trabalho-ANAMT*, 21(1), e2023813. <https://doi.org/10.47626/1679-4435-2023-813>
- Gil Monte, R. y Peiró, M. (1999). Perspectivas teóricas y modelos interpretativos para el estudio del síndrome de quemarse por el trabajo. *Anales de Psicología*. 15(2), 261-268.

- http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1688-42212015000300005#Gil99_
- Golonka, K., Gawłowska, M., Mojsa, J., & Marek, T. (2019). Psychophysiological Characteristics of Burnout Syndrome: Resting-State EEG Analysis. *BioMed research international*, 2019, 1(1) 3764354. <https://doi.org/10.1155/2019/3764354>
- Guetterman, C. (2019). Basics of statistics for primary care research. *Family medicine and community health*, 7(2), e000067. <https://doi.org/10.1136/fmch-2018-000067>
- Hernández, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill Education. <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
- Hewitt, D. B., Ellis, R. J., Hu, Y. Y., Cheung, E. O., Moskowitz, J. T., Agarwal, G., & Bilimoria, K. Y. (2020). Evaluating the Association of Multiple Burnout Definitions and Thresholds With Prevalence and Outcomes. *JAMA surgery*, 155(11), 1043–1049. <https://doi.org/10.1001/jamasurg.2020.3351>
- Khamlub, S., Harun, M., Sarker, M. A., Hirosawa, T., Outavong, P. y Sakamoto, J. (2013). Job satisfaction of health-care workers at health centers in Vientiane Capital and Bolikhamsai Province, Lao PDR. *Nagoya journal of medical science*, 75(3-4), 233–241. <https://doi.org//24640179/>
- Klamut O, Olivera LA, Weissenberger S. A Balanced Time Perspective and Burnout Syndrome in the Corporate World. *Int J Environ Res Public Health*. 2022;19(21):14466. Published 2022 Nov 4. <https://doi.org/10.3390/ijerph192114466>
- Koziol, W., Mikos, A. (2020). The measurement of human capital as an alternative method of job evaluation for purposes of remuneration. *Cent Eur J Oper Res* 28 (1), 589–599. <https://doi.org/10.1007/s10100-019-00629-w>
- Lema Y. (2021) Salud mental en tiempos de pandemia en el personal de enfermería de UCI- Covid, hospital San Vicente de Paúl, 2021 [Tesis de licenciatura, Universidad Privada Cesar Vallejo] <http://repositorio.utn.edu.ec/handle/123456789/12177>
- López, G., Pérez, M., Pérez R., y Pérez, D. (2021). Síndrome de burnout y efectos adversos: la prevención ineludible [Burnout syndrome and adverse effects:

- The unavoidable prevention]. *Atencion primaria*, 53(10), 102154. <https://doi.org/10.1016/j.aprim.2021.102154>
- Lubbadeh, T. (2020). Job Burnout: A General Literature Review. *International Review of Management and Marketing*, 10(3), 7–15. <https://doi.org/10.32479/irmm.9398>
- Lussier K. (2019). Of Maslow, motives, and managers: The hierarchy of needs in American business, 1960-1985. *Journal of the history of the behavioral sciences*, 55(4), 319–341. <https://doi.org/10.1002/jhbs.21992>
- Mancilla, R. y Frey, B. (2020). Administrative Supports for Digital Accessibility: Policies and Processes. <https://www.qualitymatters.org/sites/default/files/research-docs-pdfs/QMDigital-Accessibility-Policy-Process-WP.pdf>
- Martínez, J., Lázaro, C, y Gómez, J. (2021). Burnout among Direct-Care Workers in Nursing Homes during the COVID-19 Pandemic in Spain: A Preventive and Educational Focus for Sustainable Workplaces. *Sustainability*, 13, 1-14. <https://doi.org/10.3390/su13052782>
- Maslach C., Jackson E (1981). *Maslach Burnout Inventory. Manual*. Consulting Psychologists Press; Palo Alto, CA, USA.
- Maslach, C., y Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: recent research and its implications for psychiatry. *World psychiatry: official journal of the World Psychiatric Association (WPA)*, 15(2), 103–111. <https://doi.org/10.1002/wps.20311>
- Montuori, P., Sorrentino, M., Sarnacchiaro, P., Di Duca, F., Nardo, A., Ferrante, B. (2022). Job Satisfaction: Knowledge, Attitudes, and Practices Analysis in a Well-Educated Population. *International journal of environmental research and public health*, 19(21), 14214. <https://doi.org/10.3390/ijerph192114214>
- Mousazadeh, S., Yektatalab, S., Momennasab, M y Parvizy, S. (2018). Job satisfaction and related factors among Iranian intensive care unit nurses. *BMC research notes*, 11(1), 823. <https://doi.org/10.1186/s13104-018-3913-5>
- Neciosup, G. (2020) Síndrome de Burnout y satisfacción laboral del personal de una clínica de especialidades en Trujillo en tiempos del COVID-19 [Tesis de

- licenciatura, Universidad Privada Cesar Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/51309>
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E., y Villagomez, A. (2018). Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis (5th ed.). Bogotá, Colombia: Ediciones de la U.
http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/MetodologiaInvestigacionNaupas.pdf
- Obeso R. (2022). Síndrome de Burnout y satisfacción laboral del personal de la Empresa de Ingeniería y Montaje S.A.C., Chimbote-2022. [Tesis de licenciatura, Universidad Privada Cesar Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/97934>
- Ofei-Dodoo S, Scriptor C, Kellerman R (2018). Job Satisfaction and Burnout Among Nonclinical Workers in a Medical Education Center. *Fam Med*.;50(3):223-227. <https://doi.org/10.22454/FamMed.2018.473306>
- Oliveira, M, Silva, T, Galvão, F, Lopes, C (2018). The relationship between job satisfaction, burnout syndrome and depressive symptoms: An analysis of professionals in a teaching hospital in Brazil. *Medicine*, 97(49),1-10.
<https://doi.org/10.1097/md.00000000000013364>
- Pariacuri (2019). Satisfacción laboral de la Clínica San Marcos, San Juan de Lurigancho, 2019. [Tesis para optar bachiller, Universidad Norbert Wiener]
https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/3527/T061_44236030_B.pdf?sequence=3
- Párraga, I, González, E, Méndez, T, Villarín, A y León A. (2018). 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*, 11(2), 51-60.
http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1699-695X2018000200051&lng=es&tlng=pt.
- Parsons, N. R., Teare, M. D., & Sitch, A. J. (2018). Unit of analysis issues in laboratory-based research. *eLife*, 7, e32486.
<https://doi.org/10.7554/eLife.32486>
- Patiño, M, y Ferreira, C. (2018). Inclusion and exclusion criteria in research studies: definitions and why they matter. *Jornal brasileiro de pneumologia: publicacao*

- oficial da Sociedade Brasileira de Pneumologia e Tisiologia*, 44(2), 84.
<https://doi.org/10.1590/s1806-37562018000000088>
- Pervaiz, S., Li, G., & He, Q. (2021). The mechanism of goal-setting participation's impact on employees' proactive behavior, moderated mediation role of power distance. *PloS one*, 16(12), e0260625.
<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0260625>
- Ramey, V. (2020). The macroeconomic consequences of infrastructure investment.
https://www.nber.org/system/files/working_papers/w27625/w27625.pdf
- Salanova, M., Schaufeli, B., Llorens, S., Silla, P., y Grau, M. (2015). Desde el burnout al engagement: ¿ una nueva perspectiva?. *Journal of work and organizational psychology*, 16(2), 117-134.
<https://journals.copmadrid.org/jwop/files/63236.pdf>
- Sánchez, M. y Bresó, E. (2021). In Pursuit of Work Performance: Testing the Contribution of Emotional Intelligence and Burnout. *Int. J. Environ. Res. Public Health*, 15, 1-13. <https://doi.org/10.3390/ijerph17155373>
- Santi, M., Nandini, N. y Alfiansyah, G. (2020). The effect of burnout syndrome on turnover intention using organizational commitment as an intermediate variable. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, 8(2), 109-122.
<https://repository.unair.ac.id/106459/1/16306-84327-3-PB.pdf>
- Sarabi, E., Javanmard, R., y Shahrabaki, M. (2020). Study of burnout syndrome, job satisfaction and related factors among health care workers in rural areas of Southeastern Iran. *AIMS public health*, 7(1), 158–168.
<https://doi.org/10.3934/publichealth.2020014>
- Satishprakash, S. (2020). CONCEPT OF POPULATION AND SAMPLE.
https://www.researchgate.net/publication/346426707_CONCEPT_OF_POPULATION_AND_SAMPLE
- Singh, T., Kaur, M., Verma, M. y Kumar, R. (2019). Job satisfaction among health care providers: A cross-sectional study in public health facilities of Punjab, India. *Journal of family medicine and primary care*, 8(10), 3268–3275.
https://doi.org/10.4103/jfmpc.jfmpc_600_19
- Schaufeli, W. B., Desart, S., & De Witte, H. (2020). Burnout Assessment Tool (BAT)-Development, Validity, and Reliability. *International journal of environmental*

- research and public health*, 17(24), 9495.
<https://doi.org/10.3390/ijerph17249495>
- UCV (2020). Código de Ética en Investigación. <https://www.ucv.edu.pe/wp-content/uploads/2020/11/RCUN%C2%B00262-2020-UCV-Aprueba-Actualizaci%C3%B3n-del-C%C3%B3digo-%C3%89tica-en-Investigaci%C3%B3n-1-1.pdf>
- Valsania, S, Laguía, A, Moriano, A. (2022). Burnout: A Review of Theory and Measurement. *International journal of environmental research and public health*, 19(3), 1780. <https://doi.org/10.3390/ijerph19031780>
- Vetter, R. (2018). Descriptive Statistics: Reporting the Answers to the 5 Basic Questions of Who, What, Why, When, Where, and a Sixth, So What?. *Anesthesia and analgesia*, 125(5), 1797–1802. <https://doi.org/10.1213/ANE.0000000000002471>
- Vilca, L. (2021) Satisfacción y Desempeño laboral en la Dirección Regional de Salud - DIRESA - Puno, 2021. [Tesis de licenciatura, Universidad Privada Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/79654>
- Wang, H., Jin, Y., Wang, D., Zhao, S., Sang, X., y Yuan, B. (2020). Job satisfaction, burnout, and turnover intention among primary care providers in rural China: results from structural equation modeling. *BMC family practice*, 21(1), 1-12. <https://doi.org/10.1186/s12875-020-1083-8>
- Wasaf, I, Muhammad, K. (2021) A Study of Job Satisfaction and Its Effect on the Performance of Employees Working in Private Sector Organizations, Peshawar, *Education Research International*, 1(3), 1-10. <https://doi.org/10.1155/2021/1751495>

ANEXOS

Anexo 1. Tabla de operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<p>Variable 01:</p> <p>Satisfacción laboral</p>	<p>La satisfacción laboral se define como el estado emocional placentero o positivo, resultante de la valoración de las propias experiencias laborales. La satisfacción laboral se refleja en la calidad de vida general que involucra las relaciones sociales, la conexión familiar y el estado de salud percibido. Montuori et al, (2022)</p>	<p>La variable será medida por un cuestionario el cual está compuesto por treinta y seis ítems. Sus dimensiones son condiciones físicas o materiales, políticas administrativas, beneficios laborales o remunerativos, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas y relación con autoridad.</p>	<p>Condiciones físicas o materiales</p> <p>Políticas administrativas</p> <p>Beneficios laborales o remunerativos</p> <p>Relaciones sociales</p> <p>Desarrollo personal</p> <p>Desempeño de tareas</p> <p>Relación con la autoridad</p>	<p>Distribución física del ambiente</p> <p>Confort</p> <p>Justicia</p> <p>Valoración de Horario de trabajo</p> <p>Sueldo atractivo</p> <p>Cobertura económica</p> <p>Nivel de ambiente laboral</p> <p>Nivel de Solidaridad</p> <p>Nivel de Disfrute</p> <p>Nivel de Realización</p> <p>Nivel de Satisfacción</p> <p>Nivel de Complacencia</p> <p>Nivel de Comprensión</p> <p>Nivel de Disposición</p> <p>Nivel de Cordialidad</p> <p>Nivel de Valoración</p>	<p>Ordinal</p>

<p>Variable 02:</p> <p>Síndrome de Burnout</p>	<p>El Síndrome de Burnout se define como el fenómeno socio-psicológico de agotamiento emocional, motivacional y físico como resultado del estrés laboral crónico. Se manifiesta como agotamiento emocional a largo plazo, despersonalización y disminución de los logros personales y profesionales.</p> <p>López et al, (2021)</p>	<p>La variable será medida a través de un cuestionario, el cual está compuesta por veintidós ítems. Las dimensiones son agotamiento emocional, despersonalización y realización personal.</p>	Agotamiento emocional	Agotamiento Vitalidad	Ordinal
			Despersonalización	Falta de autoeficacia Falta de habilidad	
			Realización personal	Distanciamiento Pesimismo	

Anexo 2. Matriz de consistencia

Título: Satisfacción laboral y Síndrome de Burnout en los colaboradores de la Clínica Bahía, Nuevo Chimbote, 2023

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos
<p>Problema general:</p> <p>¿Cuál es la relación entre la Satisfacción laboral y Síndrome de Burnout en los colaboradores de la Clínica Bahía, Nuevo Chimbote, 2023?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>¿Cuál es la relación entre la Satisfacción laboral y Agotamiento emocional en los colaboradores de la Clínica Bahía, Nuevo Chimbote, 2023?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la Satisfacción laboral y Despersonalización en los colaboradores de la Clínica Bahía, Nuevo Chimbote, 2023?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la Satisfacción laboral y Realización personal en los colaboradores de la Clínica Bahía, Nuevo Chimbote, 2023?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la relación entre la Satisfacción laboral y Síndrome de Burnout en los colaboradores de la Clínica Bahía, Nuevo Chimbote, 2023.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Determinar la relación entre la Satisfacción laboral y Agotamiento emocional en los colaboradores de la Clínica Bahía, Nuevo Chimbote, 2023.</p> <p>Determinar la relación entre la Satisfacción laboral y Despersonalización en los colaboradores de la Clínica Bahía, Nuevo Chimbote, 2023.</p> <p>Determinar la relación entre la Satisfacción laboral y Realización personal en los colaboradores de la Clínica Bahía, Nuevo Chimbote, 2023.</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>Hi: Existe una relación significativa entre la Satisfacción laboral y Síndrome de Burnout en los colaboradores de la Clínica Bahía, Nuevo Chimbote, 2023.</p> <p>Ho: No existe una relación significativa entre la Satisfacción laboral y Síndrome de Burnout en los colaboradores de la Clínica Bahía, Nuevo Chimbote, 2023.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>H1: Existe una relación significativa entre la Satisfacción laboral y Agotamiento emocional en los colaboradores de la Clínica Bahía, Nuevo Chimbote, 2023.</p> <p>H2: Existe una relación significativa entre la Satisfacción laboral y Despersonalización en los colaboradores de la Clínica Bahía, Nuevo Chimbote, 2023.</p> <p>H3: Existe una relación significativa entre la Satisfacción laboral y Realización personal en los colaboradores de la Clínica Bahía, Nuevo Chimbote, 2023.</p>	<p>Técnica</p> <p>Encuesta</p> <p>Instrumentos</p> <p>Cuestionario</p>

Diseño de investigación	Población y muestra	Variables y dimensiones																		
<p>Diseño de investigación.</p> <p>Tipo no experimental de corte transversal</p> <div data-bbox="237 568 456 730" data-label="Diagram"> <pre> graph LR M --> V1 M --> V2 V1 --- R R --- V2 </pre> </div> <p>M: Muestra de estudio</p> <p>V₁: Satisfacción laboral</p> <p>V₂: Síndrome de Burnout</p> <p>R: Correlación entre ambas variables</p>	<p>Población</p> <p>La población estuvo conformada por 40 colaboradores de la Clínica Bahía, Nuevo Chimbote, 2023.</p> <p>Muestra</p> <p>La muestra será igual que la población, es decir los 40 colaboradores de la Clínica Bahía, Nuevo Chimbote, 2023.</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="1285 343 1471 400">Variables</th> <th data-bbox="1471 343 1787 400">Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="1285 400 1471 900" rowspan="7">Satisfacción laboral</td> <td data-bbox="1471 400 1787 491">Condiciones físicas o materiales</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1471 491 1787 549">Políticas administrativas</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1471 549 1787 639">Beneficios laborales o remunerativos</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1471 639 1787 697">Relaciones sociales</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1471 697 1787 754">Desarrollo personal</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1471 754 1787 812">Desempeño de tareas</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1471 812 1787 900">Relación con la autoridad</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1285 900 1471 1082" rowspan="3">Síndrome de Burnout</td> <td data-bbox="1471 900 1787 957">Agotamiento emocional</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1471 957 1787 1015">Despersonalización</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1471 1015 1787 1082">Realización personal</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1285 1082 1471 1145"></td> <td data-bbox="1471 1082 1787 1145"></td> </tr> </tbody> </table>	Variables	Dimensiones	Satisfacción laboral	Condiciones físicas o materiales	Políticas administrativas	Beneficios laborales o remunerativos	Relaciones sociales	Desarrollo personal	Desempeño de tareas	Relación con la autoridad	Síndrome de Burnout	Agotamiento emocional	Despersonalización	Realización personal				
Variables	Dimensiones																			
Satisfacción laboral	Condiciones físicas o materiales																			
	Políticas administrativas																			
	Beneficios laborales o remunerativos																			
	Relaciones sociales																			
	Desarrollo personal																			
	Desempeño de tareas																			
	Relación con la autoridad																			
Síndrome de Burnout	Agotamiento emocional																			
	Despersonalización																			
	Realización personal																			

Anexo 3. Instrumento de recolección de datos

Cuestionario

Para responder piense en lo que realmente sucede en su centro laboral, no hay respuestas correctas o incorrectas, refleje su criterio, las preguntas tienen 5 niveles de respuesta, solo marque “+” o “x” la alternativa de su elección, no marque dos opciones. Sus respuestas son confidenciales y anónimas, muchas gracias por su valiosa colaboración.

Totalmente en desacuerdo 1	En desacuerdo 2	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 3	De acuerdo 4	Totalmente de acuerdo 5
--------------------------------------	---------------------------	---	------------------------	-----------------------------------

Variable1: Satisfacción laboral

Ítems		Alternativas de respuestas				
		1	2	3	4	5
Dimensión: Condiciones físicas o materiales						
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
2	El ambiente donde trabajo es confortable.					
3	La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es muy buena.					
4	En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente					
5	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
Dimensión: Políticas administrativas						
6	Siento que recibo de parte de la institución un buen trato.					
7	La sensación que tengo de mi trabajo es que hay justicia.					
8	Me gusta mi horario de trabajo					
9	El horario de trabajo me resulta cómodo.					
10	Me reconocen mi esfuerzo si trabajo más de las horas reglamentarias.					
Dimensión: Beneficios laborales o remunerativos						
11	Mi sueldo es bueno en relación a la labor que realizo.					
12	Me siento bien con lo que gano.					
13	Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.					
14	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
Dimensión: Relaciones sociales						
15	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.					
16	Me agrada trabajar con mis compañeros.					
17	Prefiero acercarme a las personas con las que trabajo.					
18	La solidaridad es una virtud característica en nuestro equipo de trabajo.					
Dimensión: Desarrollo personal						
19	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
20	Mi trabajo permite desarrollarme personalmente.					

21	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo					
22	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.					
23	Mi trabajo me hace sentir realizado.					
24	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.					
Dimensión: Desarrollo de tareas						
25	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
26	Me siento realmente útil con la labor que realizo.					
27	Las tareas que realizo las percibo como algo importante.					
28	Mi trabajo me satisface.					
29	Me gusta el trabajo que realizo.					
30	Me siento complacido con la actividad que realizo.					
Dimensión: Relación con la autoridad						
31	Mi jefe es comprensivo(a).					
32	Existe buena disposición del jefe cuando le pido alguna consulta sobre mi trabajo.					
33	Llevarse bien con mi jefe beneficia la calidad del trabajo.					
34	La relación que tengo con el jefe es cordial.					
35	Me siento a gusto con el jefe.					
36	El jefe valora el esfuerzo que hago en mi trabajo.					

GRACIAS POR EL TIEMPO BRINDADO.

Cuestionario

Para responder piense en lo que realmente sucede en su centro laboral, no hay respuestas correctas o incorrectas, refleje su criterio, las preguntas tienen 5 niveles de respuesta, solo marque “+” o “x” la alternativa de su elección, no marque dos opciones. Sus respuestas son confidenciales y anónimas, muchas gracias por su valiosa colaboración.

Totalmente en desacuerdo 1	En desacuerdo 2	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 3	De acuerdo 4	Totalmente de acuerdo 5
--------------------------------------	---------------------------	---	------------------------	-----------------------------------

Variable2: Síndrome de Burnout

Ítems		Alternativas de respuestas				
		1	2	3	4	5
Dimensión: Agotamiento emocional						
1	Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo.					
2	Me siento cansado/a al final de la jornada de trabajo					
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.					
4	Siento que trabajar todo el día con pacientes/usuarios supone un gran esfuerzo y me cansa.					
5	Siento que mi trabajo me está desgastando. Me siento quemado/a por mi trabajo.					
Dimensión: Despersonalización						
6	Creo que estoy tratando a algunos pacientes/usuarios como si fueran objetos impersonales.					
7	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo mi profesión.					
8	Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.					
9	No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis pacientes/usuarios					
10	Creo que los pacientes/usuarios me culpan de algunos de sus problemas.					
Dimensión: Realización personal						
11	Tengo facilidad para comprender como se sienten mis compañeros.					
12	Trabajar directamente con personas me produce estrés.					
13	Creo que con mi trabajo estoy incluyendo positivamente en la vida de mis compañeros.					
14	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.					
15	Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis compañeros.					

GRACIAS POR EL TIEMPO BRINDADO.

Anexo 4. Evaluación por juicio de expertos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dr. Chávez Vera, Kerwin José

Institución donde labora: Universidad César Vallejo

Especialidad: Administración

Instrumento de evaluación: CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL

Autor (s) del instrumento (s): Lavandera Villarreal Alberth Josué

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X

INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						50

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

APLICABLE

PROMEDIO DE VALORACIÓN.

50

Lima, 06 de mayo del 2023



Dr. Kerwin José Chávez Vera
 C.E. 003058624
 Docente Investigador®



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dr. Chávez Vera, Kerwin José

Institución donde labora: Universidad César Vallejo

Especialidad: Administración

Instrumento de evaluación: CUESTIONARIO DE SÍNDROME DE BURNOUT

Autor (s) del instrumento (s): Lavandera Villarreal Alberth Josué

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X

INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						50

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

APLICABLE

PROMEDIO DE VALORACIÓN.

50

Lima, 06 de mayo del 2023



Dr. Kerwin José Chávez Vera
 C.E. 003058624
 Docente Investigador®



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dra. Calanchez Uribarri África del Valle

Institución donde labora: Universidad César Vallejo

Especialidad: Administración

Instrumento de evaluación: CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL

Autor (s) del instrumento (s): Lavandera Villarreal Alberth Josué

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X

INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL					4	45

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

APLICABLE

PROMEDIO DE VALORACIÓN.

49

Lima, 05 de mayo del 2023


Dra. Africa Calanchez Uribarra
 CE. 000573626
 Docente investigadora



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dra. Calanchez Urribarri África del Valle

Institución donde labora: Universidad César Vallejo

Especialidad: Administración

Instrumento de evaluación: CUESTIONARIO DE SÍNDROME DE BURNOUT

Autor (s) del instrumento (s): Lavandera Villarreal Alberth Josué

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	

INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL					8	40

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

APLICABLE

PROMEDIO DE VALORACIÓN.

48

Lima, 06 de mayo del 2023


Dra. Africa Calanchez Urribara
 CE. 000573626
 Docente investigadora



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Mg. Espinoza Bazán Betty Liliana

Institución donde labora: Empresa de Lubricantes

Especialidad: Maestría en Administración de Negocios

Instrumento de evaluación: CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL

Autor (s) del instrumento (s): Lavandera Villarreal Alberth Josué

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación.				X	

SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						48

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

APLICABLE

PROMEDIO DE VALORACIÓN.

48

Chimbote, 05 de mayo del 2023



Mag. Betty L. Espinoza Bazar
LIC. ADMINISTRACION
CLAD. N° 115

DNI 16621052



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Mg. Espinoza Bazán Betty Liliana

Institución donde labora: Empresa de Lubricantes

Especialidad: Maestría en Administración de Negocios

Instrumento de evaluación: CUESTIONARIO DE SÍNDROME DE BURNOUT

Autor (s) del instrumento (s): Lavandera Villarreal Alberth Josué

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación.				X	

SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						49

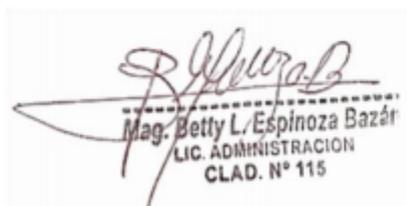
(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

APLICABLE

PROMEDIO DE VALORACIÓN. 49

Chimbote, 05 de mayo del 2023



Mag. Betty L. Espinoza Bazár
LIC. ADMINISTRACION
CLAD. N° 115

DNI 16621052

Anexo 5. Modelo del consentimiento informado UCV.

Bahía	Clinica						
Bahía	Clinica						



"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

Miércoles... 15 de marzo de 2023

Señores:

Escuela de Administración
Universidad César Vallejo
Escuela Profesional de Administración

A través del presente, Ronald Huerta Avalos, identificado (a) con DNI N° 32910429 representante de la empresa/institución Clinica Bahía con el cargo de Gerente general, me dirijo a su representada a fin de dar a conocer que las siguientes personas:

a) Alberth Josué Lavandera Villarreal
b) _____

Están autorizadas para:

a) Recoger y emplear datos de nuestra organización a efecto de la realización de su proyecto y posterior tesis titulada Satisfacción laboral y Síndrome de Burnout
Si No en los colaboradores de la Clínica Bahía, Nuevo Chimbote, 2023

b) Emplear el nombre de nuestra organización dentro del referido trabajo
Si No

Lo que le manifestamos para los fines pertinentes, a solicitud de los interesados.

Atentamente,


CLINICA BAHÍA S.A.S.
Dr. Ronald Huerta Avalos
GERENTE GENERAL
C.M.P. 37231

Firma y Sello

Nombre y Apellidos Ronald Huerta Avalos

Cargo Gerente general

Dirección: Av. Anchoveta Urb Santa Rosa F-24. Nvo Chimbote	Teléfono: 043 582529
Email: adm.clinicabahia@gmail.com	Facebook: Clínica Bahía

Anexo 7. Base de datos

V1: Satisfacción laboral

	D1: Condiciones físicas o materiales					D2: Políticas administrativas					D3: Beneficios laborales o remunerativos					D4: Relaciones sociales					D5: Desarrollo personal					D6: Desarrollo de tareas					D7: Relación con la autoridad					PV												
	P1	P2	P3	P4	P5	PD	P6	P7	P8	P9	P10	PD	P11	P12	P13	P14	PD	P15	P16	P17	P18	PD	P19	P20	P21	P22	P23	P24	PD	P25	P26	P27	P28	P29	P30		PD	P31	P32	P33	P34	P35	P36	PD				
1	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	5	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	2	4	2	3	3	4	3			
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	3	5	4	5	5	3	2	3	3	4	5		
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	3	5	4	5	5	3	2	3	3	4	5			
4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	3	2	4	3	4	5				
9	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	3	2	4	4	4	4	5		
6	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	2	4	3	4	4	4	
7	3	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	3	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	2	2	4	4	3	4	4
8	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	3	4	4
9	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3	4	4	5	3	4	4	3	4	5	4	3	4	3	5	4	4	4	4	2	2	4	4	4	3	4	4		
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4		
11	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	3	4	3	5	4	5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	
12	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	3	3	3	3	4	4	5	
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	5	
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	5
16	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	5	5	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	3	5	4	5	5	3	2	3	4	4	4	5		
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	3	5	4	5	5	3	2	3	5	4	4	5		
19	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	3	2	4	5	4	4	4	5		
20	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	3	2	4	5	4	4	5		
21	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	5	4	4	4	
22	3	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	2	2	4	5	4	4	4	
23	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	5	4	4	4	
24	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	3	4	4	3	4	5	4	3	4	3	5	4	4	4	4	2	2	4	4	4	3	4	4	
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	
26	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	3	4	3	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	
27	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	3	3	4	4	4	4	5
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	5
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	5
31	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	5	5	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	3	5	4	5	5	3	2	3	5	4	4	5		
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	3	5	5	5	3	2	3	5	4	4	4	5		
34	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	3	2	4	5	4	4	4	5	
35	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	3	2	4	5	4	4	4	5		
36	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	5	4	4	4	4	
37	3	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	3	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	2	2	4	5	4	4	4	
38	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	5	4	4	4	4	
39	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5	3	4	4	4	5	4	3	4	3	5	4	4	4	4	2	2	4	5	4	4	4	4		
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	2	4	5	4	4	4	4	

V2: Síndrome de Burnout

	D1: Agotamiento emocional						D2: Despersonalización						D3: Realización personal						PV
	P1	P2	P3	P4	P5	PD	P6	P7	P8	P9	P10	PD	P11	P12	P13	P14	P15	PD	
1	3	3	3	3	3	3	1	2	3	3	4	3	3	4	2	4	2	3	3
2	5	3	5	5	5	5	2	3	3	3	2	3	4	5	5	5	5	5	4
3	3	5	5	5	5	5	2	2	3	2	4	3	5	5	4	5	4	5	4
4	5	5	5	5	3	5	1	3	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2
5	5	3	5	5	5	5	1	2	1	2	1	1	4	5	5	5	4	5	4
6	3	5	2	3	5	4	2	2	2	3	4	3	1	1	1	2	2	1	3
7	2	3	4	2	4	3	3	2	3	3	1	2	2	1	1	1	2	1	2
8	4	4	4	3	3	4	5	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3
9	4	4	2	3	3	3	3	2	3	4	2	3	2	2	2	3	2	2	3
10	3	2	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	2	2	2	2	3
11	3	3	5	4	4	4	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	2	2	3
12	4	3	3	2	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	5	4	3	4	3
13	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	1	3	5	3	4	3	5	4	3
14	3	4	4	4	4	4	4	2	2	5	2	3	5	4	3	4	4	4	4
15	3	3	4	4	4	4	4	3	3	5	3	4	5	4	5	4	4	4	4
16	3	2	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	2	3	3
17	3	3	5	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3
18	4	3	3	2	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	5	4	3	4	3
19	4	3	3	3	4	3	3	3	3	5	5	4	5	3	4	3	5	4	4
20	3	4	4	4	4	4	4	2	4	5	5	4	5	4	3	4	4	4	4
21	3	3	4	4	4	4	4	3	3	5	3	4	5	4	5	4	4	4	4
22	3	2	3	4	3	3	3	3	5	4	4	4	2	1	2	1	1	1	3
23	3	3	5	4	4	4	3	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	2
24	4	3	3	2	3	3	4	3	4	3	5	4	3	4	5	4	3	4	4
25	4	3	3	3	4	3	5	3	5	5	5	5	5	3	4	3	5	4	4
26	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4
27	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4
28	3	2	3	4	3	3	5	5	5	4	4	5	4	3	5	3	5	4	4
29	3	3	5	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3
30	4	3	3	2	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	5	4	3	4	3
31	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	1	3	5	3	4	3	5	4	3
32	3	4	4	4	4	4	4	2	2	5	2	3	5	4	3	4	4	4	4
33	3	3	4	4	4	4	4	3	3	5	3	4	5	4	5	4	4	4	4
34	3	3	4	4	4	4	4	3	3	5	3	4	5	4	5	4	4	4	4
35	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5
36	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5
37	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5
38	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
39	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4
40	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	5	5	5	4	5	5	4

Anexo 8. Confiabilidad de instrumentos

Confiabilidad de Satisfacción laboral

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,968	36

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
V1. Preg.1	148,8000	215,600	,535	,968
V1. Preg.2	148,7333	213,352	,825	,966
V1. Preg.3	148,8667	205,981	,924	,965
V1. Preg.4	148,6667	211,095	,793	,966
V1. Preg.5	148,9333	215,781	,701	,967
V1. Preg.6	148,6667	211,095	,793	,966
V1. Preg.7	148,9333	215,781	,701	,967
V1. Preg.8	148,6667	210,095	,849	,966
V1. Preg.9	148,7333	213,352	,825	,966
V1. Preg.10	148,8667	205,981	,924	,965
V1. Preg.11	148,7333	210,924	,793	,966
V1. Preg.12	148,6667	213,381	,839	,966
V1. Preg.13	148,7333	210,924	,793	,966
V1. Preg.14	148,8667	205,981	,924	,965
V1. Preg.15	148,8000	215,600	,535	,968
V1. Preg.16	148,7333	213,352	,825	,966
V1. Preg.17	148,8667	205,981	,924	,965
V1. Preg.18	149,4000	213,543	,485	,968
V1. Preg.19	148,7333	213,352	,825	,966
V1. Preg.20	148,7333	210,924	,793	,966
V1. Preg.21	149,5333	219,124	,497	,968
V1. Preg.22	148,6667	217,381	,564	,967
V1. Preg.23	148,7333	213,924	,627	,967
V1. Preg.24	148,9333	206,210	,818	,966
V1. Preg.25	148,7333	210,924	,793	,966
V1. Preg.26	148,6667	213,381	,839	,966

V1. Preg.27	149,6667	220,667	,341	,968
V1. Preg.28	148,9333	216,495	,650	,967
V1. Preg.29	149,6667	220,667	,341	,968
V1. Preg.30	148,7333	210,924	,793	,966
V1. Preg.31	148,8000	215,600	,535	,968
V1. Preg.32	148,7333	213,352	,825	,966
V1. Preg.33	150,1333	214,410	,510	,968
V1. Preg.34	150,9333	219,352	,448	,968
V1. Preg.35	149,5333	231,410	-,399	,971
V1. Preg.36	149,8000	223,743	,100	,970

Confiabilidad de Síndrome de Burnout

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,873	15

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
V2. Preg.1	40,6667	71,524	,448	,869
V2. Preg.2	41,0000	67,000	,599	,862
V2. Preg.3	41,0000	60,571	,760	,852
V2. Preg.4	40,6667	72,095	,398	,871
V2. Preg.5	40,6667	68,238	,571	,864
V2. Preg.6	41,0000	59,714	,854	,846
V2. Preg.7	41,2667	75,495	,177	,877
V2. Preg.8	41,3333	68,095	,561	,864
V2. Preg.9	40,4667	64,838	,749	,855
V2. Preg.10	41,3333	77,095	-,051	,895
V2. Preg.11	40,0667	70,638	,351	,874
V2. Preg.12	40,4667	69,410	,438	,869
V2. Preg.13	40,2667	67,067	,630	,861
V2. Preg.14	41,2667	61,638	,818	,849
V2. Preg.15	40,8000	66,457	,540	,865

Anexo 9. Evidencias fotográficas

Entrevista de encuesta al personal de la Clínica Bahía, Nuevo Chimbote, 2023.



