Universidad Nacional
SAN LUIS GONZAGA



Atribución-NoComercial-SinDerivadas 4.0 Internacional

Esta licencia es la más restrictiva de las seis licencias principales Creative Commons, permitiendo a otras solo descargar sus obras y compartirlas con otras siempre y cuando den crédito, pero no pueden cambiarlas de forma alguna ni usarlas de forma comercial.

http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0

UNIVERSIDAD NACIONAL “SAN LUIS GONZAGA”

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

Facultad de Enfermería

Síndrome de Burnout y la Satisfacción Laboral del profesional de Enfermería de un hospital público, Ica 2026

Línea de investigación

Salud Pública y Conservación Del Medio Ambiente

INFORME FINAL DE TESIS PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ENFERMERIA

Autor

HIDALGO CABRERA DANIELA BRIGHIT

Asesor

MG. FIGUEROA CABEZUDO MARIA ELENA

ORCID: 0000-0001-5948-2559

Ica - Perú

2026

DEDICATORIA

En primer lugar, a Dios, por brindarme las fuerzas para poder cumplir mis metas.

A mi abuelo, quien desde el cielo es mi ángel guardián y ha sido el motor que me impulsa a seguir.

A mis padres, quienes me brindaron su apoyo incondicional y constante cada día.

A mis hermanos, por darme su apoyo moral y acompañarme siempre.

AGRADECIMIENTO

Primeramente, agradecer a Dios por bendecirme para poder llegar hasta donde estoy ahora, por permitirme cumplir mis metas.

A mis padres por su apoyo incondicional en toda mi carrera profesional.

También agradecer a mi asesora, la Mg María Elena Figueroa Cabezudo por su apoyo y orientaciones constantes para el desarrollo de mi tesis.

Índice de Contenidos

DEDICATORIA ii

AGRADECIMIENTO iii

ÍNDICE DE TABLAS v

ÍNDICE DE FIGURAS vi

RESUMEN vii

ABSTRACT viii

I. INTRODUCCION 9

II. ESTRATEGIA METODOLOGICA 21

III. RESULTADOS 26

IV. DISCUSION 33

V. CONCLUSIONES 37

VI. RECOMENDACIONES 38

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS 39

VIII. ANEXOS 45

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Datos Generales del profesional de enfermería de un hospital público, Ica 2026……26

Tabla 2. Relación entre el Síndrome de Burnout y la Satisfacción Laboral en el profesional de enfermería de un hospital público, Ica 2026" ……...27

Tabla 3. Relación entre la dimensión agotamiento emocional con la satisfacción laboral en el profesional de enfermería de un hospital público, Ica 2026……...28

Tabla 4. Relación entre la dimensión despersonalización con la satisfacción laboral en el profesional de enfermería de un hospital público, Ica 2026……...30

Tabla 5. Relación entre la dimensión baja realización personal con la satisfacción laboral en el profesional de enfermería de un hospital público, Ica 2026……31

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Porcentajes de datos generales del profesional de enfermería de un hospital público, Ica 2026” …….....57

Figura 2. Porcentajes de los niveles de Síndrome de Burnout y la Satisfacción Laboral en el profesional de enfermería de un hospital público, Ica 2026” ……....58

Figura 3. Porcentajes de los niveles de la dimensión agotamiento emocional con la satisfacción laboral en el profesional de enfermería de un hospital público, Ica 2026……...58

Figura 4. Porcentajes de los niveles de la dimensión despersonalización con la satisfacción laboral en el profesional de enfermería de un hospital público, Ica 2026…….....59

Figura 5. Porcentajes de los niveles de la dimensión baja realización personal con la satisfacción laboral en el profesional de enfermería de un hospital público, Ica 2026……59

RESUMEN

El estudio tuvo por **Objetivo:** Determinar la relación que existe el Síndrome de burnout y la Satisfacción Laboral en el profesional de enfermería de un hospital público, Ica 2026. **Material y métodos:** De enfoque cuantitativo, descriptivo, correlacional, no experimental y de corte transversal, contando con una población de 334 profesionales de enfermería, con una muestra de 179 profesionales de enfermería, aplicándose el muestreo probabilístico de tipo aleatorio simple. Como instrumento, se le aplicaron dos cuestionarios, para el síndrome de burnout es el denominado "Maslach Burnout Inventory" que obtuvo una confiabilidad de alfa de Cronbach de 0.91 y para satisfacción laboral "Cuestionario de Satisfacción Laboral" con una confiabilidad de alfa de Cronbach 0,836; ambos validados en el contexto peruano. **Resultados:** Se encontró que no existe relación significativa entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral (p= 0.114), siendo el coeficiente de correlación (r_s = -0.118), observándose que, en el síndrome de burnout, predominó en nivel medio con un 92.2% con un nivel intermedio de satisfacción laboral en un 77.7%. Respecto a sus dimensiones del síndrome de burnout, predominó el nivel bajo en el agotamiento emocional con un 75.4%, despersonalización con un 72.1% y realización personal con un 83.8%. Se halló no existe una relación significativa entre la satisfacción laboral con la dimensión agotamiento emocional (p= 0.296) ni con la despersonalización (p= 0.199) ni con la realización personal (p= 0.155). **Conclusiones:** No existe una relación significativa (p= 0.114) entre el Síndrome de burnout y la Satisfacción Laboral en el profesional de enfermería de un hospital público, Ica 2026.

Palabras clave: Síndrome de burnout, satisfacción laboral, enfermería, agotamiento

ABSTRACT

The study had the following **Objectives:** To determine the relationship between burnout syndrome and job satisfaction in nursing professionals the a public hospital, Ica 2026. **Material and methods:** A quantitative, descriptive, correlational, non-experimental, and cross-sectional study included a population of 334 nursing professionals and a sample of 179, selected using simple random sampling. Two questionnaires were used: the Maslach Burnout Inventory (MBI), which measured burnout syndrome and had a Cronbach's alpha reliability of 0.91, and the Job Satisfaction Questionnaire, which measured job satisfaction and had a Cronbach's alpha reliability of 0.836. Both questionnaires were validated in the Peruvian context. **Results:** It was found that there is no significant relationship between burnout syndrome and job satisfaction ($p = 0.114$), with the correlation coefficient ($rs = -0.118$), observing that, in burnout syndrome, it predominated at a medium level with 92.2% with an intermediate level of job satisfaction at 77.7%. Regarding its dimensions of burnout syndrome, the low level of emotional exhaustion predominated with 75.4%, depersonalization with 72.1% and personal fulfillment with 83.8%. It was found that there is no significant relationship between job satisfaction with the emotional exhaustion dimension ($p= 0.296$) or with depersonalization ($p= 0.199$) or with personal fulfillment ($p= 0.155$). **Conclusions:** There is no significant relationship ($p= 0.114$) between Burnout Syndrome and Job Satisfaction in the nursing professionals of a public hospital, Ica 2026.

Keywords: burnout syndrome, job satisfaction, nursing, exhaustion

I. INTRODUCCION

El síndrome de burnout es considerado como un problema multidimensional, caracterizado por un conjunto de síntomas, entre los que destacan agotamiento emocional, despersonalización, ansiedad, desmotivación, falta de realización personal y profesional. Asimismo, se describe como una respuesta al estrés laboral crónico derivado de la exposición prolongada a demandas excesivas[1].

Este síndrome es un problema de importancia en la profesión de enfermería y en otras profesiones de salud, que afecta significativamente en la salud y bienestar de las personas. Este síndrome se caracteriza por un agotamiento físico, mental y emocional crónico, que es el resultado de la constante exposición prolongada al estrés laboral, en el cual los enfermeros están expuestos a una variedad de factores estresantes que presentan en su trabajo del día a día, que incluyen largas jornadas laborales, carga laboral, falta de recursos, falta de apoyo administrativo, interacciones emocionalmente demandantes con los pacientes y familiares, entre otros[2].

Asimismo, Maslach y Jackson, describieron que es un síndrome psicológico caracterizado por el agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal que puede manifestarse en individuos que trabajan directamente con otras personas[3]. Este síndrome se manifiesta a través de estas tres dimensiones. Primero el agotamiento emocional, ocurre cuando el trabajador siente que sus fuerzas y capacidades han llegado al límite debido a la sobrecarga laboral. Segundo, la despersonalización, que refleja una actitud de hostilidad y distanciamiento social que presenta el trabajador hacia sus compañeros de trabajo. Finalmente, la falta de realización personal, donde la persona pierde el entusiasmo y la iniciativa, dudando de sus propias capacidades y valor profesional[4].

La Organización Mundial de la Salud (OMS), identifican este síndrome de burnout como un fenómeno asociado al ámbito laboral, que surge en respuesta del estrés crónico en el trabajo que no ha sido manejado de la forma más adecuada[5].

En el campo de enfermería, este síndrome reviste de particular importancia, debido al rol centrado en el cuidado, la necesidad de sensibilidad interpersonal y las relaciones cercanas que demanda la profesión, las cuales requieren comunicación efectiva y la aplicación continua de habilidades y conocimientos especializados[6].

La satisfacción laboral es definida como un elemento esencial para conservar al personal valioso, un entorno laboral agradable y el bienestar de los empleados promueve su permanencia. De esta manera, cuanto mayor sea la satisfacción, mayor también es la productividad y la dedicación del

personal con la organización[7]. Según, Locke en 1976, señala que, se define como la valoración personal que hace la persona sobre su trabajo, comparando lo que quiere, con lo que obtiene realmente[8].

La satisfacción laboral es un conjunto de respuestas emocionales, actitudes positivas o negativas que percibe el trabajador de una institución. En el profesional de enfermería es un indicador de crecimiento personal en relación a sus compañeros de trabajo. La importancia de esta en el cuidado de los pacientes es fundamental, ya que una baja satisfacción influirá en la calidad de atención y compromiso con la institución[9].

Esta presenta investigación, se sustenta a partir del Modelo de Adaptación de Sor Callista Roy, ya que el profesional de enfermería, demanda bastante exigencia respecto a la calidad del cuidado que brindan al paciente. Por ende, este nivel de compromiso puede desencadenar a tener niveles elevados de estrés, originados por el contacto frecuente con los pacientes y la atención continua de sus necesidades de salud, el cual aumenta el riesgo de exposición a enfermedades, disminuiría la satisfacción laboral y a la complejidad del entorno hospitalario.

Es por ello, que es importante abordarlo a partir de este Modelo de Adaptación de Sor Callista Roy, en donde señala que las respuestas adaptativas son muy importantes para el mantenimiento de la integridad del individuo, así como la supervisión, el desarrollo, reproducción y dominio. A su vez, permiten entender con más claridad, las funciones e intervenciones de la enfermera.

Este es un modelo que presenta fundamentación teórica, científica y a su vez, fisiológica, ya que esta empieza de la teoría de sistemas, al mencionar que los individuos son seres adaptativos, porque presentan la capacidad de poder adaptarse y crear cambios en el ambiente. No obstante, la facultad para poder hacerle frente a los cambios se encuentra determinada por las condiciones de la situación y la disponibilidad de los recursos para las personas[10].

Planteamiento de Problema

A nivel mundial, constituye una problemática en los profesionales de salud debido a sus repercusiones en el bienestar del personal. Un estudio realizado en Jordania en el año 2025, evidenció una elevada presencia del agotamiento laboral en las matronas, encontrando que el 45.1% presentó nivel alto y el 52.2% nivel moderado, lo que refleja que experimentaban algún grado de desgaste laboral. Identificó que la satisfacción laboral desempeña un papel fundamental en el síndrome de burnout, destacando la importancia de abordar esta problemática en los profesionales de enfermería[11].

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) informaron en 2022 que aproximadamente el 15% de los trabajadores experimentaron problemas de salud mental. A su vez, valoraron que cada año se pierden 12.000 millones de días de trabajo, debido a que se ve afectado la salud mental del trabajador[12]. Este síndrome como tal, entró en vigor en el año 2022 en la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-11) considerándolo como el síndrome de desgaste profesional (burnout), que es el resultado del estrés crónico laboral que no ha sido manejado adecuadamente[13].

A nivel de Latinoamérica, una investigación realizada en Machala, Ecuador, en el año 2025, evidencia la problemática del síndrome de burnout en profesionales de los centros de salud tipo C. En este estudio, la muestra estuvo conformada por 212 profesionales de salud, usando como instrumento el inventario de Burnout de Maslach (MBI). Los resultados mostraron niveles altos de agotamiento emocional (97,4%) y despersonalización (97%), pero bajos niveles de realización personal (56,7%). Estos hallazgos constituyen una problemática frecuente en el profesional de salud, la cual requiere ser abordada debido a su impacto en el desempeño laboral[14].

Una investigación de revisión sistemática y metaanálisis en España, en el año 2024, en profesionales de enfermería de unidades de cuidados intensivos, encontraron que el síndrome de burnout constituye una problemática frecuente debido a las altas demandas laborales, estrés continuo y las condiciones de la misma organización. Reportaron una prevalencia de aproximadamente el 50% del personal presentó síndrome de burnout, además de que analizaron estos hallazgos y se reveló una asociación inversa entre el agotamiento laboral y la satisfacción laboral. Concluyendo que, a mayor nivel de agotamiento profesional, menor es la satisfacción laboral[15].

Una investigación realizada en el año 2024, en donde estimaron la frecuencia de burnout y los factores desencadenantes en profesionales de la salud que trabajan en países de Latinoamérica, el cual entraron 6 países de América Latina, aplicando el Mini Z, adaptado y un cuestionario demográfico, en donde se evidenció que el 59.8% del personal de salud latinoamericano sufre de Síndrome de Burnout, destacando entre los países, Argentina (44,3%), Chile (43,1%) y Ecuador (42,1%) con indicadores más altos de Síndrome de Burnout. Mientras que, en Bolivia (39,1%), Perú (37,5%) y Colombia (37%) son bajas a comparación de los 3 países con burnout más alto[16].

Respecto al panorama nacional, en el Perú, el síndrome de burnout se ha convertido en un problema de salud ocupacional que afecta de manera silenciosa al bienestar emocional y la productividad de los trabajadores[17]. Según una especialista del INSM HDNN (Instituto Nacional de Salud Mental "Honorio Delgado – Hideyo Noguchi") en el año 2025, señala como un problema

fundamental, la salud mental de los trabajadores, ya que se reveló datos alarmantes, donde el Perú, el 70% de estos presentaron estrés crónico y 1 de cada 6 lo padecen del síndrome de burnout o "desgaste profesional"[18].

Una investigación ejecutada en Huánuco en el año 2025, evidencia la importancia de abordar el síndrome de burnout y la satisfacción laboral como un problema prioritario en el personal de salud del Hospital Materno Infantil, considerando las condiciones laborales en las que se encontraban. Identificaron que hay un nivel alto de síndrome de burnout en un 46% y un nivel bajo de satisfacción laboral en un 40%, lo cual refleja una problemática relevante y a su vez, evidencian una correlación negativa y muy fuerte, indicando que a medida que aumenta el síndrome de burnout, disminuye en nivel de satisfacción laboral[19].

Analizando en la realidad local, en la región Ica, el profesional de enfermería de los hospitales públicos enfrentan gran demanda asistencial, sobrecarga laboral y limitaciones de recursos tanto materiales como humanos, factores que podrían contribuir al riesgo de síndrome de Burnout y, por ende, disminuir la satisfacción laboral. Sin embargo, no se han identificado investigaciones recientes que aborden específicamente esta problemática en hospitales de Ica, lo que revela una brecha de conocimiento científico a nivel local. Esta ausencia de estudios, limitaría la creación de estrategias basadas en evidencias para prevenir esta problemática en el personal de enfermería, situación que le da pertinencia para desarrollar esta investigación.

Problema General

¿Cuál es la relación que existe entre el Síndrome de burnout y la Satisfacción Laboral en el profesional de enfermería de un hospital público, Ica 2026?

Problemas Específicos

PE1. ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión agotamiento emocional con la satisfacción laboral en el profesional de enfermería de un hospital público, Ica 2026?

PE2. ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión despersonalización con la satisfacción laboral en el profesional de enfermería de un hospital público, Ica 2026?

PE3. ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión realización personal con la satisfacción laboral en el profesional de enfermería de un hospital público, Ica 2026?

Antecedentes a nivel internacional

Javidpour[20], et al en el año 2025, publicó su estudio en Zanjan, Irán, donde su objetivo fue analizar la relación entre la sensibilidad moral, la satisfacción laboral y el síndrome de burnout de las enfermeras que trabajan en hospitales universitarios de Zanjan, Irán. El tipo de estudio fue transversal, con una muestra de 261 enfermeras seleccionadas en el año 2023, por muestreo de

tipo aleatorio sistemático, en donde usaron instrumentos de la Escala de Satisfacción de Minnesota, el inventario de Burnout de Maslach y el cuestionario de Sensibilidad Moral de Lutzen. Evidenció que el 71,6% de satisfacción laboral moderada y en burnout, el 57% presentó alto agotamiento emocional, el 93,1% alta despersonalización y el 73,1% baja realización personal. Encontró una correlación negativa entre la satisfacción laboral con el agotamiento emocional (r= -0,540; p= 0,000) y con despersonalización (r= -0,189; p= 0,002), pero no encontraron una correlación significativa entre la satisfacción laboral y la realización personal (r= 0,111; p= 0,074). Concluyeron que, las enfermeras evidenciaron altos niveles de agotamiento, pero una satisfacción laboral en niveles moderados, destacando la importancia de implementar estrategias orientadas a disminuir el agotamiento profesional.

Aljawarneh[21], et al en el año 2025, publicaron su estudio en Emiratos Árabes, su objetivo fue investigar la influencia del estrés laboral y la satisfacción en el trabajo sobre el agotamiento y determinar los principales factores predictivos entre los profesionales sanitarios de EAU. El tipo de estudio fue transversal, con 498 profesionales sanitarios, empleando el cuestionario de estrés laboral, Inventario de Burnout de Maslach y el cuestionario de satisfacción de Minnesota. Identificaron que el nivel de satisfacción fue moderado y los niveles de agotamiento fueron altos, donde la dimensión agotamiento emocional fue de 71.3% y despersonalización con 76.3%, pero baja realización personal con 67.9%. Concluyendo que hay una relación significativa entre las variables, donde el estrés laboral se asocia positivamente con el aumento de burnout, mientras que la satisfacción laboral actúa como un factor protector de manera inversa con el agotamiento profesional.

Almeida[22], et al en el año 2023 publicaron su investigación en Brasil, su objetivo fue identificar cómo se relacionan el clima organizacional, la satisfacción laboral y el burnout en el personal de enfermería. La investigación fue de corte transversal con 534 profesionales brasileños, empleando la Escala de Clima Organizacional para Organizaciones de Salud, el Cuestionario de Satisfacción Laboral y el Inventario de Burnout de Maslach como herramientas de evaluación. Los resultados muestran que el clima organizacional y la satisfacción laboral se ubicaron en un nivel regular. Respecto al Síndrome de Burnout, se observaron niveles moderados de agotamiento emocional, niveles bajos de despersonalización y niveles altos de realización profesional. A su vez, se halló una correlación negativa moderada entre el agotamiento emocional y la satisfacción laboral (r= -0,457), así como una correlación negativa moderada entre la despersonalización y la satisfacción laboral (r= −0,319), pero una relación positiva con la realización profesional (r= 0,146). Se concluyó que, el clima organizacional y la satisfacción laboral presentaron una correlación negativa con las dimensiones del burnout, manifestando posibles factores protectores.

Ren Z[23], et al en el año 2022 publicaron su estudio en China, su objetivo fue examinar la prevalencia del distrés psicológico entre enfermeras chinas y explorar las asociaciones de la satisfacción laboral y el agotamiento con el distrés psicológico. El tipo de estudio fue transversal con una muestra de 866 enfermeras de la ciudad de Qiqihar. La satisfacción laboral se midió mediante un ítem único; el agotamiento, a través del Maslach Burnout Inventory; el distrés psicológico, mediante el Cuestionario de Salud General de 12 ítems. Evidenciando que la prevalencia del distrés psicológico en las enfermeras fue del 35.2%, el cual se asoció negativamente con la satisfacción laboral y la realización personal, y positivamente con el agotamiento emocional y la despersonalización. Identificó que el agotamiento medió la relación entre la satisfacción laboral y el distrés psicológico, confirmando su papel como factor clave en la salud mental del personal de enfermería. Se concluyó que, la baja satisfacción laboral y la presencia de agotamiento incrementan el riesgo de distrés psicológico, donde la satisfacción laboral influye parcialmente en el malestar psicológico, a través de las dimensiones, con un nivel alto de agotamiento emocional (71.6%), la alta despersonalización (61,5%) y un nivel bajo de realización personal (50,1%).

Acea[24], et al en el año 2021, publicaron su estudio en España, su objetivo fue analizar los niveles de satisfacción laboral y de síndrome de burnout en enfermeras pertenecientes a tres regiones de España e identificar los factores que se relacionan. Este tipo de estudio es transversal multicéntrico descriptivo, con una muestra de 228 enfermeros/as, usando el cuestionario de Satisfacción Laboral y el inventario de Burnout de Maslach para la recolección de datos. La satisfacción laboral reportada se ubicó en un nivel de moderado a alto. En general, los puntajes fueron bajos, referente al agotamiento emocional (56,14%) y la despersonalización (39,7%) y realización personal se situó en un rango alto (36,4%). Concluyeron que, las enfermeras con contrato temporal mostraron una elevada incidencia de síndrome de burnout, caracterizada por altos niveles de agotamiento emocional, despersonalización y una marcada sensación de falta de realización personal.

En antecedentes nacionales

Arcos A[25], en el año 2024, publicó su investigación en Huancayo, su objetivo fue determinar la relación entre el síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en el profesional de enfermería en el servicio de emergencia del Hospital Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión” en el periodo 2024. El tipo de investigación fue de enfoque cuantitativo, descriptivo-correlacional, considerando una muestra de 50 enfermeros (as), de quienes se obtuvieron los datos por medio de cuestionarios estandarizados. Los hallazgos que obtuvo fue un nivel bajo de 62% en el síndrome de burnout y la satisfacción laboral, predominó el nivel medio con un 80%. Respecto a las dimensiones del síndrome de burnout, el agotamiento emocional predominó el nivel medio

(52%), la despersonalización con un nivel bajo (68%) y la realización personal con un nivel bajo (76%). Concluyendo que, existe una relación relevante (r= 0,449; p=0,001) entre el síndrome de burnout y satisfacción laboral en el personal de enfermería.

Cahuin y Vilcas[26], en el año 2024 publicaron su investigación en Huancayo, su objetivo fue identificar la relación de la satisfacción laboral y el síndrome de burnout en el personal de enfermería que trabaja en las áreas críticas del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión, en Huancayo, durante 2021. El tipo de investigación es correlacional, diseño no experimental y de corte transversal, con una muestra de 63 profesionales de enfermería de emergencia y unidades de cuidados intensivos. Identificó que existe una asociación entre satisfacción laboral y síndrome de burnout con un p= 0,0023 y un coeficiente de Tau C de Kendall 0,53. Concluyeron que, hay una relación moderada entre la satisfacción laboral y el síndrome de burnout inversamente.

Palomino y Pariona[27], en el año 2024 publicaron su investigación en Ayacucho, su objetivo fue analizar la relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en los profesionales de enfermería del Hospital de Apoyo Jesús Nazareno en el 2024. El tipo de estudio es descriptivo, correlacional y no experimental, con una muestra de 60 profesionales enfermeros, usaron dos instrumentos, el inventario de Burnout de Maslach y la escala de satisfacción laboral. Identificó que el 75% presentaron satisfacción laboral de rango medio, en el que 58,3% presentaron síndrome de Burnout a nivel medio. Concluyendo que, no existe relación de manera significativa (p=0.079) entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en los profesionales de enfermería del Hospital de Apoyo Jesús Nazareno.

Saravia y Fuentes[28], en el año 2024 publicaron su investigación en Pucallpa, su objetivo fue determinar la relación entre el Síndrome de Burnout y Satisfacción laboral del profesional de Enfermería del Hospital Regional de Pucallpa, 2024. El tipo de investigación es cuantitativo, correlacional, diseño no experimental, con una muestra de 64 enfermeros, en donde se aplicó dos instrumentos para la recolección de datos, Maslach Burnout Inventory y la escala SL-SPC. Evidenciaron que, un 60.9% presentaron un nivel medio de burnout y regular con un 43.8% en satisfacción laboral. Concluyendo que, existe relación significativa (p= 0,000; r= -0,717) entre síndrome de burnout y satisfacción laboral, asimismo con las dimensiones cansancio emocional (p=0,000; r=-0,763) y despersonalización (p=0,000; r=-0,760), a diferencia de realización personal y satisfacción laboral, no existe relación significativa (p=0,088; r=0,215).

Ilasaca[29], et al en el año 2023 publicaron su estudio en Lima Este, su objetivo fue identificar la relación del burnout, las estrategias de afrontamiento y la satisfacción laboral en el personal

asistencial que trabajó en el área COVID de Lima Este. El tipo de investigación es de diseño cuantitativo, correlacional y descriptivo, con una muestra de 300 enfermeros peruanos y se aplicó cuestionarios como el de Maslach para el burnout, el inventario de estrategias de afrontamiento de Amirkhan y la escala de Satisfacción laboral de Warr et,al. Se evidenció una relación positiva y significativa entre el síndrome de burnout y las estrategias de afrontamiento (r= 0,223; p < 0,01), una relación negativa e inversa con la satisfacción laboral (r= - 0,627; p < 0,01) y una relación positiva con la satisfacción laboral al considerar las estrategias de afrontamiento (r= 0,368; p < 0,01). Concluyendo que, hay una asociación lineal significativa entre la satisfacción laboral como variable criterio; y el síndrome de burnout y las estrategias de afrontamiento como variable predictora.

Justo K[30], en el año 2023 publicaron su estudio en Lima, su objetivo fue determinar la asociación del Síndrome de Burnout con la Satisfacción Laboral del personal de enfermería del Servicio de Emergencia de un Hospital Público de Lima 2023. El tipo de investigación es de diseño cuantitativo, aplicado, no experimental, correlacional y de corte transversal, trabajó con toda la población de 60 personas del personal de enfermería. El instrumento que utilizó fue el cuestionario de Maslach y el cuestionario de Font Roja de satisfacción laboral. Identificaron alto agotamiento emocional (49%) con una satisfacción laboral baja (31.7%). Hay alta despersonalización (55%), pero baja satisfacción laboral (28.3%). Por último, hay media realización personal (51%), pero baja satisfacción laboral (28.3%). Encontrándose relación entre la satisfacción laboral con el agotamiento (p=0,040), despersonalización (p= 0,003), y con realización personal (p= 0,004). Concluyendo que existe un alto síndrome de burnout (70%) con baja satisfacción laboral (30%), donde si existe relación estadísticamente significativa (r= 0,701; p= 0,040) entre el Síndrome de Burnout con la satisfacción laboral del personal de enfermería del Servicio de Emergencia de un Hospital Público de Lima 2023.

Doroteo Y[31], en el año 2022 publicó su estudio en Lima, su objetivo fue determinar cómo el síndrome de burnout se asocia con la satisfacción laboral de las enfermeras en el servicio de emergencia de la Clínica Ricardo Palma, Lima – 2021. El tipo de investigación es de tipo observacional, descriptivo, relacional, de corte transversal, con una muestra de 30 enfermeras, y se aplicó el cuestionario de Maslach Burnout Inventory para el síndrome de burnout y el de Font Roja para la satisfacción laboral. Evidenció que el 97% de las enfermeras presentaron un nivel medio de Síndrome de burnout. En cuanto a las dimensiones, el nivel de agotamiento fue medio con un 53%, despersonalización con un nivel bajo con un 80% y en la realización personal se encontré un nivel alto con un 93%. Respecto a la satisfacción laboral el 87% de enfermeras presentaron un nivel medio. Concluyó que no existe una relación significativa (r=0,280; p=0,134) entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral, ni con las dimensiones de agotamiento

emocional (p= 0,765) y despersonalización (p=0,329), pero si existe una relación significativa entre la dimensión realización personal con la satisfacción laboral (p=0,042).

Peñaloza y Oscco[32], en el año 2021 publicaron su estudio en Andahuaylas, su objetivo fue determinar el nivel de relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral del personal de Enfermería del Hospital Hugo Pesce Pescetto, en 2021. El tipo de investigación fue nivel básico, enfoque no experimental, descriptivo y diseño cuantitativo, en donde la muestra es de 76 profesionales de enfermería. Identificaron el nivel de burnout fue medio en un 73.3% y la satisfacción laboral fue medio en un 56.6%, encontrando una relación positiva y muy bajo entre las dos variables (r=0.057; p<0.05), al igual que con las tres dimensiones del síndrome de burnout (p<0.05).

En antecedentes locales

Ñahuis S[33], en el año 2025 publicó su investigación donde identificó síndrome de burnout en enfermeros de Palpa. El tipo de investigación fue diseño cuantitativo, descriptivo, correlacional y de corte transversal, con una muestra de 65 profesionales de enfermería, usando el instrumento de Maslach Burnout Inventory (MBI). En los hallazgos, en el síndrome de burnout observó que el 75.4% presentó un nivel bajo, donde sus dimensiones presentaron un nivel bajo como el agotamiento emocional en un 46.2%, despersonalización con un 63.1% y realización personal con un 70.8%.

Saire K[34], en el año 2024 publicó su estudio en Palpa, su objetivo fue analizar la asociación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en el equipo de enfermería en un Hospital público del Perú. El tipo de investigación fue enfoque cuantitativo, no experimental, correlacional y transeccional, con una muestra de 96 profesionales, y como instrumento aplicó, el cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI), y el cuestionario de satisfacción laboral (SL-SPC). Reportó que el 62,5% del personal de enfermería presentó un nivel medio de Burnout, predominando el agotamiento emocional medio (51%), despersonalización con nivel bajo (67.7%) y la realización personal con un nivel bajo (58,3%). La satisfacción laboral fue principalmente media (43,8%), en donde se encontró una relación con el síndrome de burnout (p=0,000), y sus dimensiones; con agotamiento emocional (p= 0,000), despersonalización (p= 0,001) y realización personal (p=0,000). Concluyendo que, existe de forma significativa una asociación (r= - 0,491; p= 0,000) entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en el personal de enfermería en un hospital público del Perú.

Llauca E[35], en el año 2024, publicó su investigación en Ica, su objetivo fue analizar la relación entre la satisfacción laboral y la salud mental del personal de enfermería del Hospital Socorro en

Ica 2022. El tipo de investigación fue enfoque cuantitativo, no experimental, de corte transversal y descriptivo, con una muestra de 49 enfermeras, usando un cuestionario para medir la satisfacción laboral y para evaluar la salud mental. Los resultados destacaron que en la variable satisfacción laboral, el 42.85% de enfermeras se encuentran satisfechas laboralmente y el 63.26% no presentaron ninguna alteración. Concluyó que no existe relación significativa entre estas variables.

Huamán T[36], en el año 2023 publicó su investigación en Chincha, su objetivo fue identificar la asociación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral del profesional de Enfermería del Hospital San José de Chincha 2023. El tipo de estudio es de diseño no experimental, enfoque cuantitativo y nivel correlacional, con una muestra de 140 profesionales de Enfermería. Evidenció que el 56% no manifestó síndrome de agotamiento laboral, mientras que 44% si lo manifestó. En la satisfacción laboral el 57% logró un nivel intermedio. Concluyendo que, el síndrome de burnout y la satisfacción laboral están vinculados de manera inversa y negativa (r= -0,555; p=0,000) confirmó que, a medida que aumenta el burnout, la satisfacción en el trabajo disminuye.

Pereyra y Benabente[37] en el año 2021, publicó su investigación en Ica, donde identificó síndrome de burnout en enfermeros del Hospital de Santa María del Socorro en 2021. El tipo de investigación fue diseño cuantitativo, descriptivo y transversal, con una muestra de 47 enfermeros, usando el instrumento de Maslach Burnout Inventory (MBI). En los hallazgos, destacando el estrés laboral o síndrome de burnout observó que el 55.3% presentó un nivel medio, donde sus dimensiones presentaron un nivel medio 51.1% en el agotamiento emocional, nivel bajo 42.6 %, en despersonalización y nivel medio en realización personal con un 48.9%.

El desarrollo del presente estudio se **justifica** en el **ámbito teórico**, este estudio busca aportar de manera significativa al entendimiento de cómo se relacionan el síndrome de burnout y la satisfacción en el trabajo dentro del personal de enfermería, variables que han sido ampliamente investigadas en otros contextos, pero que no hay muchos estudios sobre este tema en hospitales públicos de la ciudad de Ica, el cual van a permitir reforzar los fundamentos teóricos ser usados como antecedentes. **En el ámbito social**, nos permitirá abordar un problema que afecta principalmente a la salud mental y emocional de los profesionales de enfermería, quienes son los que velan por el cuidado humanizado de las personas. Se va a identificar la relación entre el síndrome de burnout y satisfacción laboral para proponer estrategias que ayuden a mejorar el clima organizacional, el cual influirá de manera positiva en la calidad de atención que les brinden a los pacientes iqueños. **En el ámbito práctico,** los resultados de la presente investigación, ayudarían como base para que las autoridades del hospital, puedan proponer programas de prevención y control del síndrome de burnout, así como mejorar estrategias para la satisfacción

laboral para un mejor ambiente laboral, reduciendo así el ausentismo, un rol de rotaciones e incrementa el desempeño profesional, fortaleciendo la calidad de atención del hospital. **En el ámbito metodológico,** en esta investigación se aplicará instrumentos estandarizados validados, como el de Maslach Burnout Inventory (MBI) y un cuestionario para medir la satisfacción laboral, lo cual garantiza la validez y confiabilidad de los datos. Además, permitirá generar un antecedente metodológico para futuras investigaciones en la región, aportando una ruta clara para el abordaje de estas variables en el ámbito hospitalario peruano.

La importancia de este estudio radica en que, al no existir suficientes investigaciones previas sobre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en hospitales públicos de Ica, sus resultados aportarán información novedosa y necesaria para la toma de decisiones institucionales. Además, aportará al diseño de políticas de salud ocupacional que favorezcan tanto al profesional de enfermería como a la población usuaria, reforzando la eficiencia y calidad en la atención al paciente.

Por ello, en el presente estudio se propuso los siguientes **objetivos:**

Objetivo General

Determinar la relación que existe el Síndrome de Burnout y la Satisfacción Laboral en el profesional de enfermería de un hospital público, Ica 2026.

Objetivos Específicos

OE1. Identificar la relación que existe entre la dimensión agotamiento emocional con la satisfacción laboral en el profesional de enfermería de un hospital público, Ica 2026.

OE2. Identificar la relación que existe entre la dimensión despersonalización con la satisfacción laboral en el profesional de enfermería de un hospital público, Ica 2026.

OE3. Identificar la relación que existe entre la dimensión realización personal con la satisfacción laboral en el profesional de enfermería de un hospital público, Ica 2026.

A su vez, se establecieron las siguientes **hipótesis:**

Hipótesis general

- Existe una relación significativa entre el Síndrome de Burnout y la Satisfacción Laboral en el profesional de enfermería de un hospital público, Ica 2026.

Hipótesis específicas

- Existe una relación significativa entre la dimensión agotamiento emocional con la satisfacción laboral en el profesional de enfermería de un hospital público, Ica 2026.
- Existe una relación significativa entre la dimensión despersonalización con la satisfacción laboral en el profesional de enfermería de un hospital público, Ica 2026.
- Existe una relación significativa entre la dimensión realización personal con la satisfacción laboral en el profesional de enfermería de un hospital público, Ica 2026.

Para el logro de los objetivos, el presente estudio se desarrolló de la siguiente manera: En el primer capítulo, es la introducción, donde se presenta la problemática de la investigación, sus respectivos antecedentes y bases teóricas. En el segundo capítulo, se establece la estrategia metodológica empleada. En el tercer capítulo, se presentan los resultados descriptivos e inferenciales obtenidos, a través de métodos y programas estadísticos. En el cuarto capítulo, se desarrolla las discusiones respectivas entre los resultados obtenidos y los presentados por los investigadores en los antecedentes. En capitulo cinco y seis, se redactan las conclusiones y recomendaciones respectivamente. En el capítulo siete y ocho, se consignan para las referencias y los anexos respectivamente.

II. ESTRATEGIA METODOLOGICA

2.1 Tipo, nivel y diseño de investigación

Tipo: La presente investigación es básica, ya que busco comprender y ampliar los conocimientos de un fenómeno o campo específico, tiene un enfoque de tipo cuantitativo, debido a que se miden las variables, en este caso son dos, y se analizan las mediciones obtenidas, a través de un método estadísticos, siendo los resultados en porcentajes, y que luego se extrae una serie de conclusiones. Es descriptivo, dado que busca caracterizar los niveles de síndrome de burnout y satisfacción laboral en el profesional de enfermería de un hospital público de Ica[38].

Nivel: Este estudio es de nivel correlacional, ya que busca establecer el grado de relación que existe entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en el profesional de enfermería[39].

Diseño: El estudio adoptará un diseño no experimental, dado que no se alterarán ni manipularán de forma intencional las variables, sino que se observarán tal como se presentan en la realidad. Es de corte transversal, ya que solo se recopilarán los datos en un solo momento del tiempo[40].

2.2 Población y muestra

Población: La población del presente estudio está compuesta por 334 profesionales de enfermería que trabajan en el Hospital Regional de Ica, en base a los que haya deseado participar en la investigación, mediante la firma del consentimiento informado.

Muestra: Está constituida por 179 profesionales de Enfermería, que previo su consentimiento, desearon participar en la investigación. Se utilizó un muestreo probabilístico de tipo aleatorio simple, mediante la fórmula del tamaño de muestra finita y conocida.

$$n = \frac{Nz^2 p\ q}{(N-1)e^2 + z^2 p\ q}$$

En donde:

N = Población

Z = nivel de confianza al 95% (1.96)

p = probabilidad de éxito, o proporción esperada (0.5)

q = probabilidad de fracaso (0.5)

e = precisión (error máximo admisible en términos de proporción) = 0.05

Es así:

$$n = \frac{334 \times 1.96 \times 1.96 \times 0.5 \times 0.5}{0.0025 \times (334 - 1) + 1.96 \times 1.96 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{320,7736}{0,8325 + 0.9604} = \frac{320,7736}{1,7929}$$

$$n = 178,9 \cong 179$$

De este cálculo, la muestra se conformó por 179 profesionales de enfermería, las cuales fueron seleccionadas al azar, y según los siguientes criterios:

Criterios de inclusión

- Profesionales de enfermería que acepte y firme el consentimiento informado.
- Profesionales de enfermería que estén titulados.
- Profesionales de enfermería que ya tengan más de un año laborando en el hospital.

Criterios de exclusión

- Profesionales de enfermería que no acepten ni firmen el consentimiento informado.
- Profesionales de enfermería que cuenten con menos de un año laborando en el hospital.
- Profesionales de enfermería con licencia o vacaciones.
- Profesionales de enfermería que no se encuentre en el momento de ejecutar el estudio.
- Profesionales de enfermería que realicen funciones administrativas.

2.3 Técnica de recolección de datos

Técnica: Se empleó la técnica de la encuesta, siendo un procedimiento estándar en el que se recoge información estandarizada a los profesionales de enfermería, el cual se engloba una serie de preguntas que conciernen al tema. Para su ejecución, se realizaron las diferentes gestiones:

a) Se solicitó la autorización correspondiente para la aplicación de la técnica a las autoridades del Hospital Regional de Ica, previa revisión por parte del comité de ética del hospital, dando por aprobado y obteniendo el permiso por parte del jefe de enfermeros satisfactoriamente.
b) Posteriormente se coordinó con el profesional de enfermería las actividades de investigación, fijando la hora y fecha de recojo.
c) Finalmente, se aplicó la encuesta en el mes de febrero del 2026, previa firma del consentimiento informado y orientación al profesional de salud sobre el objetivo del

estudio. Asimismo, se les indicó la forma de contestar las preguntas y el lapso de tiempo para su culminación (10 a 15 minutos), el tiempo que se obtuvo para encuestar fue de un mes.

d) Durante la ejecución, se tomó en cuenta los siguientes principios bioéticos en investigación:
   - **Autonomía:** El profesional de enfermería participó de forma voluntaria en el estudio. Para ello se le brindó el consentimiento informado para su firma correspondiente. No hubo obligación alguna para contestar el cuestionario y tuvieron plena libertad de optar por no participar en cualquier momento.
   - **Justicia:** Todos los participantes fueron tratados con respeto, cordialidad y amabilidad, sin discriminación o preferencia alguna en el momento de la orientación del estudio.
   - **No maleficencia:** Se preservó la integridad física y psicológica del profesional de enfermería, evitando generar daño alguno que afecta su salud durante su participación.
   - **Beneficencia:** Se les informó a los profesionales de enfermería sobre los beneficios y alcances del estudio, resolviendo cualquier duda o inquietud que presentaran.

2.4 Instrumento de recolección de datos

Como instrumento se empleó el cuestionario, conformado por las siguientes partes:

a) Datos generales: Con 5 ítems: Edad, sexo, estado civil, tiempo que lleva laborando en el hospital y el tipo de contrato.

b) Cuestionario de Síndrome de burnout: Este instrumento denominado "Maslach Burnout Inventory (MBI), diseñado por Maslach y Jackson en 1986, que evalúa el Síndrome de Burnout, fue validado en el contexto peruano por Alfredo Oyola en el 2021.

Estructura: Presenta 22 ítems en tres dimensiones: D1. Agotamiento emocional (9 ítems), D2. Despersonalización (5 ítems), y D3. Realización personal (8 ítems).

Validez y confiabilidad: Alfredo Oyola en el 2021, validó este instrumento en el contexto peruano para su estudio en Lima, obteniendo un valor de confiabilidad de 0.91 de Alfa de Cronbach y en sus respectivas dimensiones, el agotamiento emocional con un 0.897; despersonalización con un 0.769, y la baja realización personal con un 0.722; lo cual interpreta que presenta niveles adecuados de validez y confiabilidad[41].

Alternativas de respuestas: Con Likert en 7 opciones: Nunca (1), pocas veces al año o menos (2), una vez al menos o menos (3), unas pocas veces al mes (4), una vez a la semana (5), varias veces a la semana (6) y todos los días (7).

Niveles y puntuaciones: El síndrome de burnout se midió en 3 niveles: Bajo, medio y alto, sus puntuaciones se calcularon con técnica de intervalo.

	Bajo	**Medio**	**Alto**
Síndrome de burnout	22-66 pt.	67-110 pt.	111-154 pt.
D1. Agotamiento emocional	9-27 pt.	28-45 pt.	46-63 pt.
D2. Despersonalización	5-15 pt.	16-25 pt.	26-35 pt.
D3. Realización personal	8-24 pt.	25-40 pt.	41-56 pt.

c) Cuestionario de satisfacción laboral: Instrumento en donde el autor original fue Giannina Loayza y fue adaptado por la autora Jenny Peceros en el contexto peruano en el 2019.

Estructura: Presenta 20 ítems en cuatro dimensiones: D1. Reto de trabajo (5 ítems), D2. Sistema de recompensas (6 ítems), D3. Condiciones favorables (4 ítems) y D4. Colegas que te brindan apoyo (5 ítems).

Validez y confiabilidad: Jenny Peceros validó el cuestionario por 3 expertos, quienes remitieron dictámenes sobre su aplicabilidad, donde su alfa de Cronbach, tuvo como resultado 0.836, considerándose dentro de los valores normales del nivel de confiabilidad como excelente[42].

Alternativas de respuestas: Con Likert en alternativas: Nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4) y siempre (5).

Niveles y puntuaciones: La satisfacción laboral del profesional de enfermería se midió en 3 niveles: Insatisfecho, intermedio y satisfecho.

	Insatisfecho	Intermedio	Satisfecho
Satisfacción laboral	20-46 pt.	47-73 pt.	74-100 pt.
D1. Reto de trabajo	5-11 pt.	12-18 pt.	19-25 pt.
D2. Sistema de recompensas	6-14 pt.	15-22 pt.	23-30 pt.
D3. Condiciones favorables	4-9 pt.	10-14 pt.	15-20 pt.
D4. Colegas que te brindan apoyo	5-11 pt	12-18 pt.	19-25 pt.

2.5 Técnica de procesamiento, análisis e interpretación de datos

- **Técnicas de procesamiento:** Se codificó las respuestas de los cuestionarios, asignando un número arábigo para la sistematización correspondiente en el programa de Excel 2021.
- **Análisis cuantitativo:** Se obtuvieron las frecuencias y porcentajes de cada variable a través de la ejecución del programa SPSS 27 en su versión libre.
- **Análisis estadístico correlacional (Inferencial):** Para conocer la prueba estadística, se realizó el análisis de normalidad de las variables a correlacionar mediante el estadístico de Kolmogórov-Smirnov al ser la muestra superior a 50 (n = 179 profesionales) (Ver Anexo 5). Por lo que indicó que se debía aplicar la prueba estadística no paramétrica de correlación de Rho Spearman (r) con un grado de confianza de 95% ($p < 0.05$). ya que los datos no presentaron una distribución normal ($p < 0.05$).

III. RESULTADOS

Tabla 1: Características de la muestra de profesionales de enfermería de un hospital público de Ica durante el año 2026.

Datos generales		n°	%
Edad	25-39 años	92	51.4%
	40-59 años	70	39.1%
	60 a más años	17	9.5%
	Total	179	100.0%
Sexo	Femenino	132	73.7%
	Masculino	47	26.3%
	Total	179	100.0%
Estado Civil	Soltero	61	34.1%
	Casado	61	34.1%
	Conviviente	32	17.9%
	Divorciado	14	7.8%
	Viudo	11	6.1%
	Total	179	100.0%
Tiempo en el Hospital	1 a 10 años	62	34.6%
	11 a 20 años	57	31.8%
	21 a 30 años	29	16.2%
	31 a 40 años	31	17.3%
	Total	179	100.0%
Tipo de Contrato	Nombrado	58	32.4%
	CAS	78	43.6%
	Terceros	43	24.0%
	Total	179	100.0%

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Se observa que en el rango de la edad mayor predominio fue el de 25 a 39 años (51.4%) y el de menor predominio de 60 años a más (9.5%), predominó el sexo femenino (73.7%). Con respecto al estado civil, la mayor proporción corresponde a las personas solteras y casadas (34.1%) y sobre el tiempo de permanencia en el hospital, un mayor porcentaje indicó un rango de 1 a 10 años (34.6%). En cuanto al tipo de contrato, fue superior la proporción del personal con contrato CAS (43.6%) y el menor predominio fueron los contratados por terceros (24.0%).

Tabla 2: Niveles de Síndrome de Burnout y la Satisfacción Laboral

			Satisfacción Laboral			
			Insatisfecho	Intermedio	Satisfecho	Total
Síndrome de Burnout	Bajo	N	0	6	2	8
		%	.0%	3.4%	1.1%	4.5%
	Medio	N	0	139	26	165
		%	.0%	77.7%	14.5%	92.2%
	Alto	N	0	6	0	6
		%	.0%	3.4%	.0%	3.4%
	Total	N	0	151	28	179
		%	.0%	84.4%	15.6%	100.0%

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Se observó que el nivel medio de burnout (92.2%) predominó en quienes percibieron un nivel intermedio de satisfacción laboral (77.7%); mientras que el nivel bajo de burnout (4.5%) predominó satisfecho (1.1%). Este resultado descriptivo evidenció una cierta tendencia de relación inversa entre las variables, a medida que el nivel de síndrome de burnout aumenta, los niveles de satisfacción laboral se sitúan en niveles inferiores.

COMPROBACION DE HIPOTESIS GENERAL

a) Enunciado de la Hipótesis General

HA: Existe una relación significativa entre el Síndrome de burnout y la Satisfacción Laboral en el profesional de enfermería de un hospital público, Ica 2026.

H0: No existe una relación significativa entre el Síndrome de burnout y la Satisfacción Laboral en el profesional de enfermería de un hospital público, Ica 2026.

b) Parámetros estadísticos

Muestra = 179 profesionales de enfermería.

Prueba estadística = Rho de Spearman (r)

Nivel de confianza = 95%

Decisión = Si la significancia bilateral (p) es inferior a 0.05, aceptar HA.

c)Resultado

Tabla: Correlación entre el Síndrome de Burnout y la Satisfacción Laboral

			Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Síndrome de Burnout	r_s	-0.118
		p	0.114
		N	179

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: En la tabla, se reportaron los resultados de la correlación entre las variables principales, evaluando la significancia estadística, así como la dirección y magnitud del coeficiente de correlación (r_s) según los criterios de Cohen (1988). Debido a que el p-valor obtenido (p = 0.114) fue mayor al nivel de significancia de 0.05, se procedió a no rechazar la hipótesis nula (Ho): No existe una relación significativa entre el Síndrome de burnout y la Satisfacción Laboral en el profesional de enfermería de un hospital público, Ica 2026. Sin embargo, el coeficiente de correlación (r_s = -0.118) señala una tendencia inversa y de magnitud pequeña, aunque no significativo, se alinea con lo esperado donde un incremento de síndrome de Burnout se asocia con una menor satisfacción laboral percibida por los profesionales.

Tabla 3: Niveles de la dimensión Agotamiento emocional y la Satisfacción Laboral

			Satisfacción Laboral			
			Insatisfecho	Intermedio	Satisfecho	Total
Agotamiento emocional	Bajo	n	0	111	24	135
		%	.0%	62.0%	13.4%	75.4%
	Medio	n	0	37	4	41
		%	.0%	20.7%	2.2%	22.9%
	Alto	n	0	3	0	3
		%	.0%	1.7%	.0%	1.7%
	Total	n	0	151	28	179
		%	.0%	84.4%	15.6%	100.0%

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Se observó que el nivel bajo de agotamiento emocional (75.4%) predominó en quienes percibieron una satisfacción laboral intermedia (62.0%) y nivel alto de burnout (1.7%) tuvo menor predominio con nivel intermedio de satisfacción laboral (1.7%). Este resultado descriptivo indicó una cierta estabilidad en la distribución de los niveles de satisfacción laboral independiente de los niveles de agotamiento, no observándose una tendencia de relación tan clara entre las variables.

COMPROBACION DE HIPOTESIS ESPECIFICA 1

a) Enunciado de la hipótesis Específica 1.

HA1: Existe una relación significativa entre la dimensión agotamiento emocional con la satisfacción laboral en el profesional de enfermería de un hospital público, Ica 2026.

H0: No existe una relación significativa entre la dimensión agotamiento emocional con la satisfacción laboral en el profesional de enfermería de un hospital público, Ica 2026.

b) Parámetros estadísticos

Muestra = 179 profesionales de enfermería.

Prueba estadística = Rho de Spearman (r)

Nivel de confianza = 95%

Decisión = Si la significancia bilateral (p) es inferior a 0.05, aceptar HA1.

c)Resultados

Tabla: Correlación entre la dimensión Agotamiento emocional y la Satisfacción Laboral

			Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Agotamiento emocional	r_s	-0.079
		P	0.296
		N	179

Fuente: Elaboración propia

d) Interpretación: En la tabla, se presentaron los resultados de la correlación entre la dimensión Agotamiento emocional y la Satisfacción Laboral, evaluando la significancia estadística, así como la dirección y magnitud del coeficiente de correlación (r_s) según los criterios de Cohen (1988). Como el p-valor obtenido (p = 0.296) fue superior al nivel de significancia de 0.05, se optó por no rechazar la hipótesis nula (Ho): No existe una relación significativa entre la dimensión agotamiento emocional con la satisfacción laboral en el profesional de enfermería de un hospital público, Ica 2026. Si bien el coeficiente de correlación (rs = -0.079) indicó una tendencia inversa entre agotamiento emocional y satisfacción laboral, su magnitud es nula por situarse por debajo de 0.10, lo que hace más evidente que esta relación no es significativa.

Tabla 4: Niveles de la dimensión Despersonalización y la Satisfacción Laboral

			Satisfacción Laboral			
			Insatisfecho	Intermedio	Satisfecho	Total
Despersonalización	Bajo	n	0	107	22	129
		%	.0%	59.8%	12.3%	72.1%
	Medio	n	0	44	6	50
		%	.0%	24.6%	3.4%	27.9%
	Alto	n	0	0	0	0
		%	.0%	.0%	.0%	.0%
	Total	n	0	151	28	179
		%	.0%	84.4%	15.6%	100.0%

Fuente: Elaboración propia

d) Interpretación: En los profesionales con nivel bajo de despersonalización (72.1%), predominó una satisfacción labora intermedia (59.8%); mientras que, en el nivel medio de despersonalización (27.9%%), se observó que la muestra se mantuvo mayormente en nivel intermedio de satisfacción (24.6%). Este resultado descriptivo indicó una estabilidad en la distribución de la satisfacción laboral independiente de los niveles de despersonalización, no visualizándose una tendencia de relación tan clara.

COMPROBACION DE HIPOTESIS ESPECIFICA 2

a) Enunciado de la hipótesis Específica 2.

HA2: Existe una relación significativa entre la dimensión despersonalización con la satisfacción laboral en el profesional de enfermería de un hospital público, Ica 2026.

H0: No existe una relación significativa entre la dimensión despersonalización con la satisfacción laboral en el profesional de enfermería de un hospital público, Ica 2026.

b) Parámetros estadísticos

Muestra = 179 profesionales de enfermería.

Prueba estadística = Rho de Spearman (r)

Nivel de confianza = 95%

Decisión = Si la significancia bilateral (p) es inferior a 0.05, aceptar HA2.

c) Resultado

Tabla: *Correlación entre la dimensión Despersonalización y la Satisfacción Laboral*

			Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Despersonalización	r_s	-0.096
		p	0.199
		N	179

Fuente: Elaboración propia

d) Interpretación: En la tabla, se reportaron los resultados de la correlación entre la dimensión Despersonalización y la Satisfacción Laboral, evaluando la significancia estadística, así como la dirección y magnitud del coeficiente de correlación (rs) según los criterios de Cohen (1988). Debido a que el p-valor obtenido (p = .199) fue superior al nivel de significancia de 0.05, se procedió a no rechazar la hipótesis nula (Ho): No existe una relación significativa entre la dimensión despersonalización con la satisfacción laboral en el profesional de enfermería de un hospital público, Ica 2026. Si bien el coeficiente de correlación (rs = -0.096) indicó una tendencia inversa entre despersonalización y satisfacción laboral, su magnitud es nula por situarse por debajo de .10, lo que hace más claro que esta relación no es significativa.

Tabla 5: Niveles de la dimensión Realización personal y la Satisfacción Laboral

			Satisfacción Laboral			
			Insatisfecho	Intermedio	Satisfecho	Total
Realización personal	Bajo	n	0	129	21	150
		%	.0%	72.1%	11.7%	83.8%
	Medio	n	0	17	5	22
		%	.0%	9.5%	2.8%	12.3%
	Alto	n	0	5	2	7
		%	.0%	2.8%	1.1%	3.9%
	Total	n	0	151	28	179
		%	.0%	84.4%	15.6%	100.0%

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Se observó que, predominó el nivel bajo en realización personal (83.8%) con una satisfacción laboral intermedia (72.1%) y en menor predominio es el nivel alto en realización personal con un nivel satisfecho (1.1%) de la variable satisfacción laboral. Este resultado descriptivo presentó una tendencia de relación directa entre las variables, lo que podría indicar que los profesionales que se perciben altamente con realización personal, la satisfacción laboral tiende a situarse en niveles superiores.

COMPROBACION DE HIPOTESIS ESPECIFICA 3

a) Enunciado de la hipótesis Específica 3.

HA3: Existe una relación significativa entre la dimensión baja realización personal con la satisfacción laboral en el profesional de enfermería de un hospital público, Ica 2026.

H0: No existe una relación significativa entre la dimensión baja realización personal con la satisfacción laboral en el profesional de enfermería de un hospital público, Ica 2026.

b) Parámetros estadísticos

Muestra = 179 profesionales de enfermería.

Prueba estadística = Rho de Spearman (r)

Nivel de confianza = 95%

Decisión = Si la significancia bilateral (p) es inferior a 0.05, aceptar HA3.

c) Resultado

Tabla: Correlación entre la dimensión Realización personal y la Satisfacción Laboral

			Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Realización personal	r_s	0.107
		p	0.155
		N	179

Fuente: Elaboración propia

d) Interpretación: En la tabla, se presentaron los resultados de la correlación entre la dimensión Realización personal y la Satisfacción Laboral, evaluando la significancia estadística, así como la dirección y magnitud del coeficiente de correlación (rs) según los criterios de Cohen (1988). Debido a que el p-valor obtenido (p = 0.155) fue mayor al nivel de significancia de 0.05, se procedió a no rechazar la hipótesis nula (Ho): No existe una relación significativa entre la dimensión Realización personal con la satisfacción laboral en el profesional de enfermería de un hospital público, Ica 2026. No obstante, el coeficiente de correlación (rs = 0.107) señala una tendencia directa y de magnitud pequeña, aunque no es significativo, corresponde con lo esperado donde un aumento del nivel de realización personal se asocia con una mayor satisfacción laboral percibida por los profesionales.

IV. DISCUSION

El presente estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre el síndrome de burnout y satisfacción laboral en profesionales de enfermería de un hospital público de Ica 2026. De los resultados obtenido, se pudo comprobar estadísticamente que el síndrome de burnout, predominó el nivel medio (92.2%) y la satisfacción laboral en un nivel intermedio (84.4%). Estos hallazgos coinciden con los estudios de Pariona y Palomino[27] en Ayacucho, predominó el nivel medio síndrome de burnout (58,3%) y la satisfacción laboral (75%); Saravia y Fuentes[28] en Pucallpa, nivel medio (60.9%) en síndrome de burnout y regular (43.8%) en satisfacción laboral; Doroteo Y[31] en Lima, predominó nivel medio en el Síndrome de burnout (97%) y en la satisfacción laboral (87%) y Saire[34] en Palpa, nivel medio de Burnout (62,5%) y en satisfacción laboral (43,8%). Sin embargo, difiere con el estudio de Arcos[25] en Huancayo, encontró nivel bajo en el síndrome de burnout (62%); Justo[30] en Lima, halló nivel alto de burnout (70%) y baja satisfacción laboral (30%) y Ñahuis[33] en Palpa nivel bajo en burnout (75.4%). Estos resultados evidencian que la mayoría de los participantes presentan síndrome de burnout moderado, probablemente asociado a las exigencias del hospital, la carga asistencial, los turnos laborales, etc. Sin embargo, podría explicarse que no llegan a niveles altos debido al apoyo entre compañeros y la adaptación a las demandas hospitalarias, factores que contribuyen para afrontar el estrés laboral y mantener una satisfacción moderada en el trabajo.

En cuanto a los porcentajes por dimensiones, el agotamiento emocional se encontró en un nivel bajo (75.4%). Esto coincide con el estudio de Acea[24] en España (56.1%) y Ñahuis[33] en Palpa (46.2%). Sin embargo, otros autores difieren como Javidpour[22], et al en Irán encontró nivel alto (57%); Ren[23] en China, nivel alto (71.6%) y Arcos[25] en Huancayo, nivel medio (52%). Este hallazgo sugiere que la mayoría no experimenta cansancio emocional intenso, debido a la experiencia profesional, apoyo entre colegas y aplicar mecanismos de afrontamiento que les permite adaptarse a las demandas laborales que existen.

En la dimensión despersonalización, se encontró un nivel bajo (72.1%). Dicho hallazgo coincide con Acea[24] en España (39.7%); Arcos[25] en Huancayo (68%); Doroteo[31] en Lima (80%); Ñahuis[33] en Palpa (63.1%) y Saire[34] en Palpa (67.7%). Sin embargo, otros difieren como Javidpour[22], et al en Irán encontró nivel alto (93.1%) y Ren[23] en China, nivel alto (61.5%). Esto indica que los profesionales de enfermería mantienen sus actitudes de empatía, compromiso con el cuidado del paciente y vocación a su profesión.

En la dimensión realización personal, se encontró un nivel bajo (83,8%). Este resultado coincide con el estudio de Javidpour[22], et al en Irán (73.1%); Ren[23] en China (50.1%), Arcos[25] en Huancayo

(76%) y Saire[34] en Palpa (58.3%). Sin embargo, difiere con el estudio de Acea[24] en España (36.4%) y Doroteo[31] en Lima (93%). Este resultado indicaría que la baja realización personal, puede verse afectado por la carga laboral, estrés continuo o la falta de reconocimiento por parte del hospital que reduce su crecimiento personal y disminuye sus competencias del profesional de enfermería.

Respecto a la relación entre **el síndrome de burnout y satisfacción laboral**, los resultados evidenciaron que no existe una relación significativa entre ambas variables (p= 0.114), aunque el coeficiente de correlación mostró una tendencia inversa, de magnitud pequeña, lo que indica que el aumento del burnout no se asoció significativamente en la disminución de la satisfacción laboral percibida en los profesionales de enfermería del Hospital Regional de Ica. Dichos resultados, son concordantes con diversos estudios como el de Palomino y Pariona[27] en Ayacucho (p=0,079) y Doroteo[31] en Lima (p=0,134). Sin embargo, otros autores difieren como el de Arcos[25] en Huancayo (p=0,001), Cahuín Vilcas[26] en Huancayo (p=0,0023), Saravia y Fuentes[28] en Pucallpa (p=0,000), Justo[30] en Lima (p= 0,040), Peñaloza y Oscco[32] en Andahuaylas (p<0.05), Saire[34] en Palpa (p=0,000), y Huamán[36] en Chincha (p=0,000).
Estos resultados sugieren que los profesionales de enfermería evaluados pudieron haber desarrollado mecanismos de afrontamiento contra las exigencias laborales que hay en el hospital, lo que les permite mantener una satisfacción laboral estable pese a experimentar niveles moderados de burnout. Unos de los factores influyentes pueden ser la edad y el tiempo que llevan laborando, ya que se observa que el rango de mayor porcentaje fue el 25 a 39 años, con una antigüedad de entre 1 a 10 años en el hospital; es decir aún se encuentran en la etapa de consolidación de su carrera. Esto confirma que, la satisfacción no depende de la sobrecarga laboral, sino de otros factores institucionales que influyen en el día a día del profesional, como el apoyo entre compañeros y el clima laboral. Esto no quiere decir que el burnout no sea relevante, al contrario, consideraría que estos resultados nos revelan la existencia de factores institucionales que funcionan a favor de que el profesional sienta satisfacción a pesar del desgate que implica su labor diaria.

Según sus dimensiones, se obtuvo en los resultados que la **dimensión agotamiento emocional** no existe una relación significativa con la satisfacción laboral (p= 0.296). Dichos resultados son coincidentes con el estudio de Doroteo[30] en Lima (p=0,765). Sin embargo, otros autores difieren como Javidpour[20], et al en Irán (p= 0,000), Saravia y Fuentes[28] en Pucallpa (p=0,000), Justo[30] en Lima (p=0,040), Peñaloza y Oscco[32] en Andahuaylas (p<0.05) y Saire[34] en Palpa (p= 0,000).
Estos resultados evidencian que es probable que, el agotamiento emocional no ha llegado a niveles tan altos como para afectar negativamente la satisfacción laboral del profesional de enfermería. Además, como lo había mencionado antes, las características sociodemográficas que

predominaron más que fue la edad y el tiempo laboral, en donde se están consolidando como profesionales, junto al apoyo entre colegas, la experiencia que han ido sumando, ayudan a mitigar el cansancio, es decir funcionan como un escudo, permitiendo que se maneje adecuadamente el desgaste laboral sin que eso dañe el sentir satisfacción por su trabajo.

En cuanto a la **dimensión despersonalización**, los resultados obtenidos, evidenciaron que no existe una relación significativa con la satisfacción laboral (p= 0.199), observándose una tendencia inversa muy magnitud nula. Este hallazgo coincide con el estudio de Doroteo[31] en Lima (p=0,329) quien tampoco encontró asociación significativa. Sin embargo, otros estudios se contraponen como el de Javidpour[20], et al en Irán (p= 0,000), Saravia y Fuentes[28] en Pucallpa (p=0,000), Justo[30] en Lima (p=0,003) y Saire[34] en Palpa (p= 0,001), quienes sí encontraron relaciones significativas.
Esto evidencia que, aunque la despersonalización se manifiesta mediante el distanciamiento hacia a los colegas o a los mismos pacientes, en este caso no, porque en los resultados salieron que no existe relación con la satisfacción laboral, lo que probablemente nos indicaría que, a pesar de la carga laboral, los profesionales de enfermería encuestados aún mantengan su vocación de servicio y compromiso profesional.

Respecto a la **dimensión de realización personal**, los resultados indicaron que no existe una relación significativa con la satisfacción laboral (p= 0.155). Aunque el coeficiente de correlación mostró una dirección positiva (rs = 0.107), esta fue de magnitud pequeña y no significativa, indicando que, a mayores niveles de realización, este no se asocia significativamente con mayores niveles de satisfacción laboral. Este hallazgo coincide con diversos estudios como el de Javidpour[20], et al en Irán (p= 0,074) y Saravia y Fuentes[28] en Pucallpa (p=0,088), quienes tampoco encontraron una relación significativa con la satisfacción laboral. Sin embargo, otros autores difieren a este resultado, como el de Justo[30] en Lima (p=0,040), Doroteo[31] en Lima (p=0,042), Peñaloza y Oscco[32] en Andahuaylas (p<0,05) y Saire[34] en Palpa (p= 0,000).

La explicación del resultado obtenido es que la satisfacción laboral va más allá del crecimiento profesional, sino que también habrá otros factores como la estabilidad laboral, las condiciones de trabajo, el apoyo entre colegas, el sistema de recompensas, el reconocimiento institucional podría estar influyendo sobre la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería. Asimismo, aunque los participantes puedan experimentar una realización personal o cumplimiento de las metas personales, esto no quiere decir que, hay una mayor satisfacción si perciben que presentan limitaciones relacionadas con las condiciones laborales. Por ende, se debe fortalecer también otros aspectos del entorno laboral.

Al analizar los resultados de mi investigación, me parece que el Modelo de Adaptación de Sor Callista Roy explica mejor lo que sucede, en donde expone que el profesional de enfermería está expuesto a estímulos de estrés muy constantes, como la sobrecarga laboral y el desgaste emocional, su capacidad de adaptarse es lo que va a definir como se sienten en su día a día. Lo interesante es que, a pesar de los niveles de burnout que encontré evidenciaron que son moderados, no hubo una relación directa que afectara la satisfacción laboral. En mi opinión, esto quiere decir que los profesionales de enfermería que participaron en el estudio, han logrado desarrollar sus propios mecanismos de afrontamiento consiguiendo mantenerse estables y satisfechos en su trabajo, incluso cuando el entorno es exigente. Al final, este modelo nos confirma que la adaptación no depende de una sola cosa, sino de esa capacidad integral que tiene para responder antes estos estímulos que pueden causar estrés laboral.

V. CONCLUSIONES

1. No existe una relación significativa (Rho= -0.118; p= 0.114) entre el Síndrome de burnout y la Satisfacción Laboral en el profesional de enfermería de un hospital público, Ica 2026. Debido a que, el valor de significancia obtenido fue mayor a 0.05, por lo que se aceptó la hipótesis nula, donde no existe relación entre las variables; y el coeficiente de correlación de Sperman salió negativo evidenciando una relación inversa muy débil, lo que destaca que el síndrome de burnout percibido no fue suficiente para influir significativamente en la satisfacción laboral, sugiriendo que esta, puede estar influenciada por otros factores institucionales.
2. No existe una relación significativa (Rho= -0.079; p= 0.296) entre la dimensión agotamiento emocional con la satisfacción laboral en el profesional de enfermería de un hospital público, Ica 2026. Debido a que, el valor de significancia obtenido fue mayor a 0.05, aceptándose la hipótesis nula y el coeficiente de correlación de Sperman fue negativa evidenciando una relación inversa de magnitud nula, ya que es menos de 0.10, según criterios de Cohen es irrelevante, indicando que la mayoría no experimenta un cansancio emocional intenso que afecta a la satisfacción laboral.
3. No existe una relación significativa (Rho= -0.096; p= 0.199) entre la dimensión despersonalización con la satisfacción laboral en el profesional de enfermería de un hospital público, Ica 2026. Debido a que, el valor de significancia obtenido fue mayor a 0.05, aceptándose la hipótesis nula y la correlación es inversa porque salió negativa con una magnitud nula, ya que salió menos de 0.10, según criterios de Cohen. Esto indicaría que los profesionales de enfermería aún presentan vocación, compromiso profesional y empatía por los pacientes.
4. No existe una relación significativa (Rho= 0.107; p= 0.155) entre la dimensión realización personal con la satisfacción laboral en el profesional de enfermería de un hospital público, Ica 2026. El coeficiente de correlación mostró una relación directa por ser positiva, pero muy débil y su p valor salió mayor de 0.05, aceptando la hipótesis nula. Esto indicaría que la percepción del logro personal por parte del profesional de enfermería no afectó significativamente en la satisfacción laboral, ya que esta depende de otros factores laborales.

VI. RECOMENDACIONES

1. Implementar evaluaciones periódicas del bienestar laboral y emocional del profesional de Enfermería en el Hospital Regional de Ica, considerando que la mayoría de los profesionales de enfermería presentó un nivel medio de síndrome de burnout y nivel intermedio de la satisfacción laboral, con la finalidad de identificar oportunamente situaciones de estrés laboral y tomar acciones preventivas.
2. Fortalecer capacitaciones de estrategias de afrontamientos sobre el manejo de estrés, mejor organización y distribución de las actividades laborales, con el fin de prevenir la sobrecarga laboral y contribuir al bienestar emocional.
3. Promover el fortalecimiento de las relaciones interpersonales entre los profesionales de salud, poniendo en práctica la empatía, escucha activa, con el propósito de mantener un clima laboral favorable y reforzando la calidad humana en la atención hacia los pacientes.
4. Incentivar la participación en las capacitaciones y actualizaciones continuas que brinda el hospital, con el propósito de mejorar las competencias, aumentar la motivación y favorecer el crecimiento personal y profesional.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. Manrique J. Síndrome burnout en colaboradores de la Universidad Popular Autónoma del Estado de Puebla. Dialnet [Internet]. 2024. [Citado el 12 de septiembre 2025]. https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/10471940.pdf
2. Samper A, Andreu L, Villarroya C, Domingo R, Gargallo L, Gimeno M. Síndrome de Burnout en enfermeros. Factores, causas y prevención [Internet]. 2024. [Citado el 12 de septiembre]. Disponible: https://revistasanitariadeinvestigacion.com/sindrome-de-burnout-en-enfermeros-factores-causas-y-prevencion/
3. Zborowska, A., Furtak-Pobrotyn, J., Pobrotyn, P. et al. Agotamiento laboral entre matronas polacas: papel mediador de la satisfacción y el optimismo disposicional. Sci Rep. 2026. [citado el 24 de mayo 2026]. Disponible en: https://doi.org/10.1038/s41598-026-43726-y
4. Alfaro A., Castillo S. Síndrome de burnout: un análisis desde el ámbito organizacional. Rev. Científica Searching de Ciencias Humanas y Sociales. 2023. [citado el 24 de mayo 2026]. Disponible en: https://revista.uct.edu.pe/index.php/searching/article/view/478
5. Torres Y. OMS oficializa el Síndrome del Burnout como una enfermedad de trabajo [Internet]. Medicina y Salud Pública. 2022 [citado el 17 de septiembre de 2025]. Disponible en: https://medicinaysaludpublica.com/noticias/salud-publica/oms-oficializa-el-sindrome-del-burnout-como-una-enfermedad-de-trabajo/12348
6. De las Salas R, Díaz D, Serrano D, Ortega S, Tuesca R, Gutiérrez C. Síndrome de burnout en el personal de enfermería en hospitales del departamento del Atlántico. Rev Salud Pública [Internet]. 2021. [citado el 15 septiembre 2025]. Disponible en: http://www.scielo.org.co/pdf/rsap/v23n6/0124-0064-rsap-23-06-1d.pdf
7. Chasi P, Alvarado Y, Moreta M. Satisfacción laboral y retención del talento humano: un estudio a una empresa de la ciudad de Quevedo, provincia de Los Ríos, Ecuador [Internet]. 2024. [Citado el 16 de septiembre 2025]. https://revistacodigocientifico.itslosandes.net/index.php/1/article/view/521/1410
8. Chiang M, Quijada M, Rivera MJ, Hidalgo J. Satisfacción laboral y compromiso organizacional: un análisis de percepción en el sector sanitario [Internet]. 2021. [Citado el 16 de septiembre 2025]. Disponible en: https://share.google/feklNY2Pq20InnqcU
9. Chávez M, Placencia M, Muñoz M, Quintana M, Olortegui A. Clima y satisfacción laboral prepandemia del personal de enfermería en un servicio de emergencia [Internet]. 2023. [Citado el 24 de mayo 2026]. Disponible en: https://revistas.urp.edu.pe/index.php/RFMH/article/view/5646/7868

10. García E, Cusme N. Aplicación del modelo de callista Roy como herramienta de adaptación al estrés [Internet]. 2023. [Citado el 18 de septiembre 2025]. Disponible en: https://ojs.brazilianjournals.com.br/ojs/index.php/BJHR/article/view/56678/41578
11. Al-Amer R, Alrida NA, Abuadas MH, Alshawish E, Ababneh AMT, Albikawi ZF, Ali AM, Othman WM, Randall S. La satisfacción laboral como mediadora entre los factores organizacionales, el entorno laboral y el agotamiento profesional entre las matronas jordanas. [Internet]. 2025. [Citado el 26 de junio 2026]. Disponible en: https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/41936234/
12. OMS. La OMS y la OIT piden nuevas medidas para abordar los problemas de salud mental en el trabajo [Internet]. 2022. [Citado el 11 de septiembre 2025]. Disponible en: https://www.who.int/es/news/item/28-09-2022-who-and-ilo-call-for-new-measures-to-tackle-mental-health-issues-at-work
13. INSST. Síndrome de desgaste profesional (burnout) como un problema relacionado con el trabajo [Internet]. 2022. [Citado el 11 de septiembre 2025]. Disponible en: https://www.insst.es/noticias-insst/sindrome-de-desgaste-profesional-burnout
14. Tipan R, Vaca A. Síndrome de Burnout: Un Estudio Comparativo en Profesionales de Enfermería de Tipo C [Internet]. 2026. [Citado el 25 de mayo 2026]. Disponible en: https://cienciala tina.org/index.php/cienciala/article/view/22925
15. Quesada-Puga C, Izquierdo-Espin FJ, Membrive-Jiménez MJ, Aguayo-Estremera R, Cañadas-De La Fuente GA, Romero-Béjar JL, et al. Satisfacción laboral y síndrome de burnout entre enfermeras de unidades de cuidados intensivos: una revisión sistemática y un metaanálisis [Internet]. Feb 2024. [Citado el 06 de septiembre 2025]. Disponible en: https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/38394983/
16. Caldichoury N, Ripoll D, Morales B, Ibañez S, Reyes C, et al. Burnout en profesionales sanitarios de América Latina durante la pandemia de COVID-19. Rev Colombiana de Psiquiatría [Internet]. 2024. [Citado el 11 de septiembre 2025]. Disponible en: https://www.elsevier.es/es-revista-revista-colombiana-psiquiatria-379-avance-resumen-burnout-profesionales-sanitarios-america-latina-S0034745024000428?esCovid=Dr56DrLjUdaMjzAgze452SzSInMN&rfr=truhgiz&y=kEzTXsahn8atJufRpNPuIGh67s1
17. MINSA. Día del Trabajo: conoce las señales del síndrome de Burnout [Internet]. 2025. [Citado el 11 de septiembre 2025]. Disponible en: https://www.gob.pe/institucion/insm/noticias/1160120-dia-del-trabajo-conoce-las-senales-del-sindrome-de-burnout
18. MINSA. INSM "HD-HN": 70% de trabajadores en Perú sufre estrés crónico y 1 de cada 6 padece burnout, revela conferencia sobre salud mental laboral [Internet]. 2025. [Citado el 25 de mayo 2026]. Disponible en:

https://www.gob.pe/institucion/insm/noticias/1265373-insm-hd-hn-70-de-trabajadores-en-peru-sufre-estres-cronico-y-1-de-cada-6-padece-burnout-revela-conferencia-sobre-salud-mental-laboral

19. Cortavarria B. “Sindrome de burnout y satisfacciòn laboral en el personal de Salud del Hospital Materno Infantil, Amarilis – 2024” [Internet]. 2025. [Citado el 2 de junio 2026]. Disponible en: https://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14257/6491/Cortavarr%c3%ada%20Alcantara%2c%20Beatriz.pdf?sequence=1&isAllowed=y
20. Javidpour M, Ramezani-Badr F, Hamidi L, Amini K. Equilibrar la ética, el agotamiento y la satisfacción laboral: los retos a los que se enfrentan las enfermeras en los hospitales universitarios. BMC Health Serv Res [Internet]. 2025. [Citado el 30 de mayo 2026]. Disponible en: https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC11843966/#Sec12
21. Aljawarneh Y, Al-Bashaireh A, Albikawi Z, Alkouri O, Alrida NA, Abuadas M, Alobaidly A, Alyileili M, Alyileili S, Alyileili W, Alhefetti F, Alhefeiti A, Alshehri A, Alharbi A, Qaladi O. La influencia del estrés laboral y la satisfacción en el trabajo sobre el agotamiento profesional entre los trabajadores sanitarios en los Emiratos Árabes Unidos: un estudio transversal. [Internet]. 2025. [Citado el 26 de junio 2025]. Disponible en: https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC12561904/
22. Almeida MCDS, Barros VG, da Silva SM, da Silva FJ, Yamassake RT, Mauricio AC, Ferreira R, Pavan P. Clima organizacional, satisfacción laboral y burnout en trabajadores de enfermería. Revista Brasileña de Medicina del Trabajo [Internet]. Agosto 2023. [Citado el 11 de septiembre 2025]; 21(2). Disponible en: https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/38313086/
23. Ren Z, Zhao H, Zhang X, Li X, Shi H, Zha S, Qiao S, Li Y, Pu Y, Sun Y, Liu H. Asociaciones entre la satisfacción laboral y el agotamiento con el malestar psicológico entre enfermeras chinas. Psicología Curr [Internet]. 2022. [Citado el 11 de septiembre 2025]. Disponible en: https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/36406845/
24. Acea-López L, Pastor-Bravo MDM, Rubinat-Arnaldo E, et al. Burnout y satisfacción laboral en enfermeras de tres regiones españolas. J Enfermeras Gerencia [Internet]. 2021. [Citado el 11 de septiembre 2025];29(7):2208-2215. Disponible en: https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/33998728/
25. Arcos A. Síndrome de burnout y satisfacción laboral del personal de enfermería en el Servicio de Emergencia en un hospital nivel III, Huancayo, 2024 [Internet]. 2025. [Citado el 12 septiembre 2025]. Disponible en: https://repositorio.continental.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/e563bdd7-d8dd-4b84-8a93-bd867c2727ae/content

26. Cahuin L, Vilcas L. Satisfacción laboral y Síndrome de Burnout en el profesional de enfermería de áreas críticas de un hospital de Huancayo 2021 [Internet]. 2024. [Citado el 11 de septiembre 2025]. Disponible en: https://core.ac.uk/download/pdf/651238083.pdf
27. Palomino M, Pariona E. Relación del Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en profesionales enfermeros del Hospital de Apoyo Jesús Nazareno, 2024 [Internet]. 2024. [Citado el 11 de septiembre 2025]. Disponible en: https://repositorio.unsch.edu.pe/items/b798b880-3fac-4444-a587-828a2e1de2d9
28. Saravia A, Fuentes G. Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral del profesional de enfermería en el Hospital Regional de Pucallpa, 2024. [Internet]. 2024. [Citado el 11 de septiembre 2025]. Disponible en: https://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/20.500.14441/2950/1/SARAVIA%20PEREA%20AMY%20LUCIANA%20-%20FUENTES%20DAVILA%20GREISY%20ELIZABETH.pdf
29. Ilasaca J, Epiquien R, Diaz M, Alberca A. Burnout, estrategias afrontamiento y satisfacción laboral en enfermeros. Horiz. sanitario [Internet]. 2023. [citado el 11 de septiembre 2025]; 22(3): 643-649. Disponible en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-74592023000300643&lng=es
30. Justo K. Síndrome de burnout y su relación con la satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital Público de Lima 2023 [Internet]. 2023. [citado el 05 de octubre 2025]. Disponible en: https://repositorio.uwiener.edu.pe/server/api/core/bitstreams/6484dcec-5a45-4c72-85c4-a5b5ec2d7bb6/content
31. Doroteo Y. Síndrome de Burnout y satisfacción laboral de las enfermeras en el servicio de emergencia de la Clínica Ricardo Palma, Lima – 2021 [Internet]. 2022. [Citado el 22 de febrero 2026]. Disponible en https://repositorio.uwiener.edu.pe/server/api/core/bitstreams/2d033240-dfa4-4a20-be70-a6f573fd5b5b/content
32. Peñaloza S, Oscco C. Síndrome de Burnout y su Relación con la Satisfacción Laboral del Personal de Enfermería del Hospital Hugo Pesce Pescetto, Andahuaylas 2021. [Internet]. Apurímac, Perú: Universidad Tecnológica de Los Andes; 2022. [Citado el 22 de febrero 2026]. Disponible en: https://repositorio.utea.edu.pe/server/api/core/bitstreams/ac8e4894-0f37-4320-8bcb159c8a48f5e7/content
33. Ñahuis S. Síndrome de burnout y desempeño laboral de enfermería en los Centros de Salud de la Provincia de Palpa, Ica – 2025 [Internet]. 2025. [Citado el 26 de junio 2026]. Disponible en:

https://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/20.500.14441/3596/1/20.%20%c3%91AHUIS%20CANALES%20SARY%20MEGAN.pdf

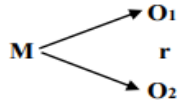
34. Saire K. Síndrome de Burnout y su relación con la Satisfacción Laboral del personal de Enfermería en un Hospital público del Perú. Rev. Enferm. Vanguard [Internet]. 2024. [Citado el 12 de septiembre 2025]. Disponible en: https://mail.revistas.unica.edu.pe/index.php/vanguardia/article/view/610/974
35. Llauca E. Satisfacción laboral y Salud mental del personal de enfermería de las áreas críticas del Hospital Santa María del Socorro Ica 2022. [Internet]. 2023. [Citado el 26 de junio 2026]. Disponible en: https://repositorio.unica.edu.pe/server/api/core/bitstreams/22fdab6d-bfca-43a7-bd70-217439b968b7/content
36. Huamán T. Relación entre el Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral del profesional de Enfermería del Hospital San José de Chincha - junio 2023 [Internet]. 2023. [Citado el 12 de septiembre 2025]. Disponible en: https://repositorio.upsjb.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/2d765a82-774f-4e75-8bb6-b45782147205/content
37. Pereyra y Benabente. Estrés y Desempeño Laboral en el personal de Enfermería del servicio de Emergencia, Hospital Santa María del Socorro – Ica 2021. [Internet]. 2021. [Citado el 26 de junio 2026]. Disponible en: https://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/20.500.14441/1373/1/Maria%20Elena%20Pereyra%20Legua.pdf
38. Hernández Sampieri R, Fernández Collado C, Baptista Lucio P. Metodología de la investigación. 7.ª ed. México: McGraw-Hill Education; 2022.
39. Pereyra LE. Metodología de la investigación. 4ª ed. Lima: Klik; 2022.
40. Albornoz Zamora EJ, Guzmán MDC, Chuga Guamán JG, Cañizales Jota AL, Zambrano Sanguinetti LC. Metodología de la investigación aplicada a las ciencias de la salud y la educación. Quito: Ediciones Mawil; 2023.
41. Oyola A. Validación del constructo y confiabilidad de la escala de Maslach para el tamizaje de síndrome del trabajador quemado en médicos peruanos" [Internet]. 2021. [Citado el 13 septiembre 2025]. Disponible en: https://cybertesis.unmsm.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/204ad8d5-933a-4dd2-bef8-f4ba53bd27f2/content
42. Peceros J. Gestión administrativa y satisfacción laboral en una institución militar prestadora de los servicios de salud, Lima 2019 [Internet]. 2019. [Citado el 13 septiembre 2025]. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/36455/Peceros_SJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y

43. Cohen, J. (1988). Statistical power analysis for the behavioral sciences (2 ed.). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbau

VIII. ANEXOS

Anexo 1. Matriz de Consistencia

Síndrome de burnout y la Satisfacción Laboral en el profesional de enfermería de un hospital público, Ica 2026.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÒTESIS	VARIABLES	METODOLOGÌA
Problema General ¿Cuál es la relación que existe entre el Síndrome de burnout y la Satisfacción Laboral en el profesional de enfermería de un hospital público, Ica 2026? **Problemas Específicos** PE1. ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión agotamiento emocional con la satisfacción laboral en el profesional de enfermería de un hospital público, Ica 2026? PE2. ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión despersonalización con la	**Objetivo General** Determinar la relación que existe el Síndrome de burnout y la Satisfacción Laboral en el profesional de enfermería de un hospital público, Ica 2026. **Objetivos Específicos** OE1. Identificar la relación que existe entre la dimensión agotamiento emocional con la satisfacción laboral en el profesional de enfermería de un hospital público, Ica 2026. OE2. Identificar la relación que existe entre la dimensión despersonalización con la satisfacción laboral en el	**Hipótesis general** HA: Existe una relación significativa entre el Síndrome de burnout y la Satisfacción Laboral en el profesional de enfermería de un hospital público, Ica 2026. H0: No existe una relación significativa entre el Síndrome de burnout y la Satisfacción Laboral en el profesional de enfermería de un hospital público, Ica 2026. **Hipótesis específicas** HA1. Existe una relación significativa entre la dimensión agotamiento emocional con la satisfacción	**Variables de la investigación** **Variable independiente** • Síndrome de Burnout **Variable dependiente** • Satisfacción laboral	**Tipo:** Básico**,** descriptivo y de enfoque cuantitativo **Diseño:** No experimental, de corte transversal. **Nivel de investigación:** Correlacional **Diseño gráfico:**  **Donde:** **M:** Muestra **O_1: Variable 1:** Síndrome de burnout **O_2: Variable 2:** Satisfacción laboral **r:** Coeficiente de correlación

satisfacción laboral en el profesional de enfermería de un hospital público, Ica 2026? PE3. ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión realización personal con la satisfacción laboral en el profesional de enfermería de un hospital público, Ica 2026?	profesional de enfermería de un hospital público, Ica 2026. OE3. Identificar la relación que existe entre la dimensión realización personal con la satisfacción laboral en el profesional de enfermería de un hospital público, Ica 2026	laboral en el profesional de enfermería de un hospital público, Ica 2026. H0. No existe una relación significativa entre la dimensión agotamiento emocional con la satisfacción laboral en el profesional de enfermería de un hospital público, Ica 2026. HA2. Existe una relación significativa entre la dimensión despersonalización con la satisfacción laboral en el profesional de enfermería de un hospital público, Ica 2026. H0. No existe una relación significativa entre la dimensión despersonalización con la satisfacción laboral en el		**Población:** Conformada por 334 profesionales de enfermería que laboran en el Hospital Regional de Ica **Muestra:** La muestra estará conformada por 179 profesionales de enfermería. Se utilizó un muestreo probabilístico de tipo aleatorio simple, mediante la fórmula del tamaño de muestra finita y conocida. **Técnicas e instrumentos de recolección de datos** La técnica empleada será la encuesta, utilizando como instrumentos el cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI), diseñado por Maslach y Jackson (1986) y validado por Oyola en el 2021, con una confiabilidad de alfa de Cronbach de 0,91. Este cuestionario cuenta con 22 ítems, distribuidos en 3 dimensiones:

		profesional de enfermería de un hospital público, Ica 2026. HA3. Existe una relación significativa entre la dimensión realización personal con la satisfacción laboral en el profesional de enfermería de un hospital público, Ica 2026. H0. No existe una relación significativa entre la dimensión realización personal con la satisfacción laboral en el profesional de enfermería de un hospital público, Ica 2026.		Agotamiento emocional (9 ítems), despersonalización (5 ítems) y realización personal (8 ítems), con niveles bajo, medio y alto. Para medir la satisfacción laboral se aplicará el cuestionario de Satisfacción Laboral elaborado por Loayza Giannina y adaptado por Peceros (2019), validado por juicio de expertos. Consta de 20 ítems distribuidos en cuatro dimensiones: Reto de trabajo (5 ítems), sistema de recompensas (6 ítems), condiciones favorables (4 ítems) y colegas que brindan apoyo (5 ítems), evaluados por escala de Likert, cuyos niveles se clasifican en insatisfecho, intermedio y satisfecho.

Anexo 2. Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÒN NOMINAL	DEFINICIÒN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA VALORATIVA	VALOR FINAL	ESCALA DE MEDICIÒN
V1: Síndrome de Burnout	Es el nivel de desgaste físico, emocional y psicológico que presenta el profesional de enfermería como consecuencia de la exposición continua a la carga laboral, presión asistencial y demandas del entorno hospitalario[2].	Es el nivel de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal que presenta el profesional de enfermería, evaluado mediante el cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI), compuesto por 22 ítems distribuidos en 3 dimensiones, con respuesta de escala de Likert de 1 a 7, cuyos	Agotamiento emocional	• Vacío Emocional • Fatiga diaria • Rutina • Desgaste • Frustración • Límites emocionales	• Alto (111 – 154 puntos) • Medio (67 - 110 puntos) • Bajo (22 - 66 puntos)	1 = Nunca 2 = Pocas veces al año o menos 3 = Una vez al mes o menos 4 = Unas pocas veces al mes 5 = Una vez a la semana 6 = Varias veces a la semana 7 = Todos los días	**ORDINAL**
			Despersonalización	• Objetos impersonales • Endurecimiento emocional • Desinterés • Paranoia de culpa			
			Realización personal	• Empatía • Eficacia • Optimismo			

		puntajes se clasifican en bajo, medio y alto.		Metas personales			
V2: Satisfacción Laboral	Es la percepción y valoración que tiene el profesional de enfermería respecto al trabajo dentro del ámbito hospitalario, comparando lo que tiene con lo que realmente quiere[9].	Es la valoración subjetiva que realiza el profesional de enfermería sobre su empleo, se evaluará mediante el cuestionario de Satisfacción laboral, cuenta con 20 ítems distribuidos en cuatro dimensiones: Reto de trabajo (5 ítems), sistema de recompensas (6 ítems),	Retos del trabajo	• Motivación • Rol • Logro • Labores	• Satisfecho (74 – 100) • Intermedio (47 – 73) • Insatisfecho (20 – 46)	1: Nunca 2: Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	**ORDINAL**
			Sistema de Recompensas	• Reconocimiento laboral • Demandas de trabajo • Incentivos • Oportunidades			
			Condiciones favorables	• Condiciones favorables de trabajo e insumos • Horarios • Autonomía • Ambiente laboral			

		condiciones favorables (4 ítems) y colegas que brindan apoyo (5 ítems), evaluados por escala de Likert, cuyos niveles se clasifican en insatisfecho, intermedio y satisfecho.	Colegas que brindan apoyo	• Supervisión • Colegas cooperadoras • Líderes tolerantes • Responsabilidad laboral			

Anexo 3: Instrumento de Recolección de Datos

SINDROME DE BURNOUT Y LA SATISFACCION LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA DE UN HOSPITAL PUBLICO, ICA 2026

Presentación: Tenga Ud. Buen día, mi nombre es **Daniela Brighit Hidalgo Cabrera**, Bachiller de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, actualmente me encuentro desarrollando un estudio titulado **"Síndrome de Burnout y la Satisfacción Laboral del profesional de Enfermería de un Hospital Público, Ica 2026"**, cuyo propósito es identificar los niveles de síndrome de burnout y satisfacción laboral en el personal de enfermería.

Su participación es voluntaria y la información que usted proporcione será tratada de manera estrictamente confidencial y anónima, utilizándose únicamente con fines académicos. No existen respuestas correctas o incorrectas, por lo que se le solicita responder con total sinceridad.

INSTRUCCIONES:

Deberá marcar con un aspa (X) una de las alternativas que ofrece cada pregunta.

I. DATOS GENERALES

Edad:

a. 25 a 39 años
b. 39 a 59 años
c. 60 a más años

Sexo:

a. Femenino
b. Masculino

Estado civil:

a. Soltero (a)
b. Casado (a)
c. Viudo (a)
d. Divorciado (a)
e. Conviviente

Tiempo que lleva laborando en el hospital:

a. 1 a 10 años
b. 11 a 20 años
c. 21 a 30 años
d. 31 a 40 años
e. 40 años a más

Tipo de contrato:

a. Nombrado
b. CAS
c. Terceros
d. Otros: _____

Cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI) / Síndrome de Burnout

A continuación, se le presentan una serie de enunciados a los cuales usted deberá responder colocando número de acuerdo a lo que considere adecuado:

1 = Nunca
2 = Pocas veces al año o menos
3 = Una vez al mes o menos
4 = Unas pocas veces al mes
5 = Una vez a la semana
6 = Varias veces a la semana
7 = Todos los días

N°	ÍTEM	1	2	3	4	5	6	7
AGOTAMIENTO EMOCIONAL								
1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.							
2	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío.							
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento agotado.							
4	Siento que trabajar todo el día con las personas me cansa.							
5	Siento que mi trabajo me está desgastando.							
6	Me siento frustrado por el trabajo.							
7	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo.							
8	Siento que trabajar en contacto directo con las personas me cansa.							
9	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.							
DESPERSONALIZACION								
10	Siento que estoy tratando a algunos pacientes, como si fueran objetos impersonales							
11	Siento que me he hecho más duro con la gente.							
12	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.							

13	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a los pacientes a los que tengo que atender profesionalmente.							
14	Me parece que los pacientes me culpan de alguno de sus problemas.							
REALIZACION PERSONAL								
15	Siento que puedo entender fácilmente a los pacientes que tengo que atender.							
16	Siento que trato con mucha efectividad los problemas de las pacientes que tengo que atender.							
17	Siento que estoy influyendo positivamente en las vidas de otras personas a través de mi trabajo.							
18	Me siento muy enérgico en mi trabajo.							
19	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo.							
20	Me siento estimulado después de haber trabajado íntimamente con mis pacientes.							
21	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.							
22	Siento que en mi trabajo lo problemas emocionales son tratados de forma adecuada.							

CUESTIONARIO DE SATISFACCION LABORAL

INSTRUCCIONES

A continuación, se presentan los ítems destinados a medir la satisfacción laboral en la institución.

Marque su respuesta considerando la siguiente escala:

1: Nunca 2: Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre

N°	Dimensión: Reto del trabajo	1	2	3	4	5
1	Te produce satisfacción tu trabajo.					
2	Tu trabajo te ofrece oportunidades de hacer lo que te gusta.					
3	Pones todo de tu parte para desempeñar bien tu trabajo.					
4	Recibes información de parte de tus líderes de como desempeñar tu trabajo.					
5	Tu trabajo estimula tus ganas de superación.					
	Dimensión: Sistema de recompensas	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
6	Sientes que son justos los aumentos salariales con relación a ti y a los demás.					

7	Has recibido algún reconocimiento por tu desempeño laboral.					
8	Las cargas de trabajo están bien repartidas.					
9	Se valora los altos niveles de desempeño.					
10	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad de trabajo.					
11	Percibes un salario estándar que te brinda estabilidad económica.					
	Dimensión: Condiciones favorables	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
12	Cuentas con todos tus bienes y materiales para tu mejor desempeño laboral.					
13	Me disgusta mi horario					
14	Tienes independencia para organizar tu trabajo.					
15	En tu institución cuenta con ambientes adecuados para un buen desempeño laboral.					
	Dimensión: Colegas que te brindan apoyo	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
16	Te supervisan constantemente en tu institución.					
17	Recibes apoyo o ayuda oportuna de parte de tus colegas.					
18	Comparan al personal en esta institución.					
19	Tus líderes te proporcionan las oportunidades para tu desarrollo.					
20	Crees que tus compañeros asumen con responsabilidad cada reto de su trabajo.					

Anexo 4: Consentimiento Informado

"Síndrome de Burnout y la Satisfacción Laboral en el profesional de Enfermería de un hospital público, Ica 2026"

CONSENTIMIENTO INFORMADO Nª ____

Estimado(a) integrante del profesional de enfermería del Hospital Regional de Ica, le saluda la **Bachiller en Enfermería Hidalgo Cabrera Daniela Brighit**. Actualmente me encuentro desarrollando una investigación titulada: **"Síndrome de Burnout y la Satisfacción Laboral en el profesional de Enfermería de un hospital público, Ica 2026"**, estudio desarrollado con fines de titulación que tienen como propósito determinar los niveles de Síndrome de Burnout (estrés laboral crónico) y satisfacción laboral en el licenciado de Enfermería, con la finalidad de aportar evidencia científica que permite proponer estrategias para poder prevenirlas y promocionar el bienestar en el entorno laboral, contribuyendo así a la mejora de la salud mental y de las condiciones laborales del profesional en Enfermería. Además, manifiesto que su participación es voluntaria y anónima, pudiendo retirarse del estudio cuando lo decida. Por consiguiente, le invito cordialmente a participar respondiendo los cuestionarios con preguntas respecto a los temas mencionados, en tal sentido, no tiene riesgo alguno de afectar a su salud o integridad, cada uno de los datos se manejan en estricta reserva de parte de la investigadora.

Si Ud. tuviera alguna consulta al respecto, no dude en consultar con la investigadora **Hidalgo Cabrera Daniela Brighit** al número telefónico celular: **902289194**

ACEPTACIÒN

Yo ……..identificado con DNI Nª …….. manifiesto que firmo este documento dando mi autorización para mi participación en el estudio titulado: **"Síndrome de Burnout y la Satisfacción Laboral en el profesional de Enfermería de un hospital público, Ica 2026"**. Soy conocedor(a) del propósito, forma de participación, beneficios y riesgos de la investigación, se me hizo presente que los datos serán manejados con estricta confidencialidad y sin fines lucrativos, Tengo los datos de la investigadora con quien podré comunicarme ante alguna duda.

Por lo tanto, en forma consciente y voluntaria doy mi consentimiento para mi participación voluntaria en el estudio.

……..

Firma

DNI Nª _____

Anexo 5. Prueba de Normalidad de datos

Tabla: Prueba de normalidad de las variables de estudio

	Kolmogorov-Smirnov		
	KS	gl	p
Síndrome de Burnout	.115	179	.000
Agotamiento emocional	.129	179	.000
Despersonalización	.079	179	.008
Realización personal	.181	179	.000
Satisfacción Laboral	.112	179	.000

Nota. KS = estadístico de Kolmogorov-Smirnov, gl = grado de libertad, p = p-valor

Interpretación: En la tabla, se realizó el análisis de normalidad de las variables a correlacionar mediante el estadístico de Kolmogorov-Smirnov al ser la muestra superior a 50 (n = 179 profesionales). Los resultados evidenciaron que tanto el Síndrome de Burnout y sus tres dimensiones como la Satisfacción Laboral no presentaron una distribución normal ($p < 0.05$). En consecuencia, se optó por la prueba no paramétrica de correlación de Spearman para evaluar la relación entre las variables.

Anexo 6. Gráficos Estadísticos

Figura 1. Porcentajes de datos generales del profesional de enfermería de un hospital público, Ica 2026

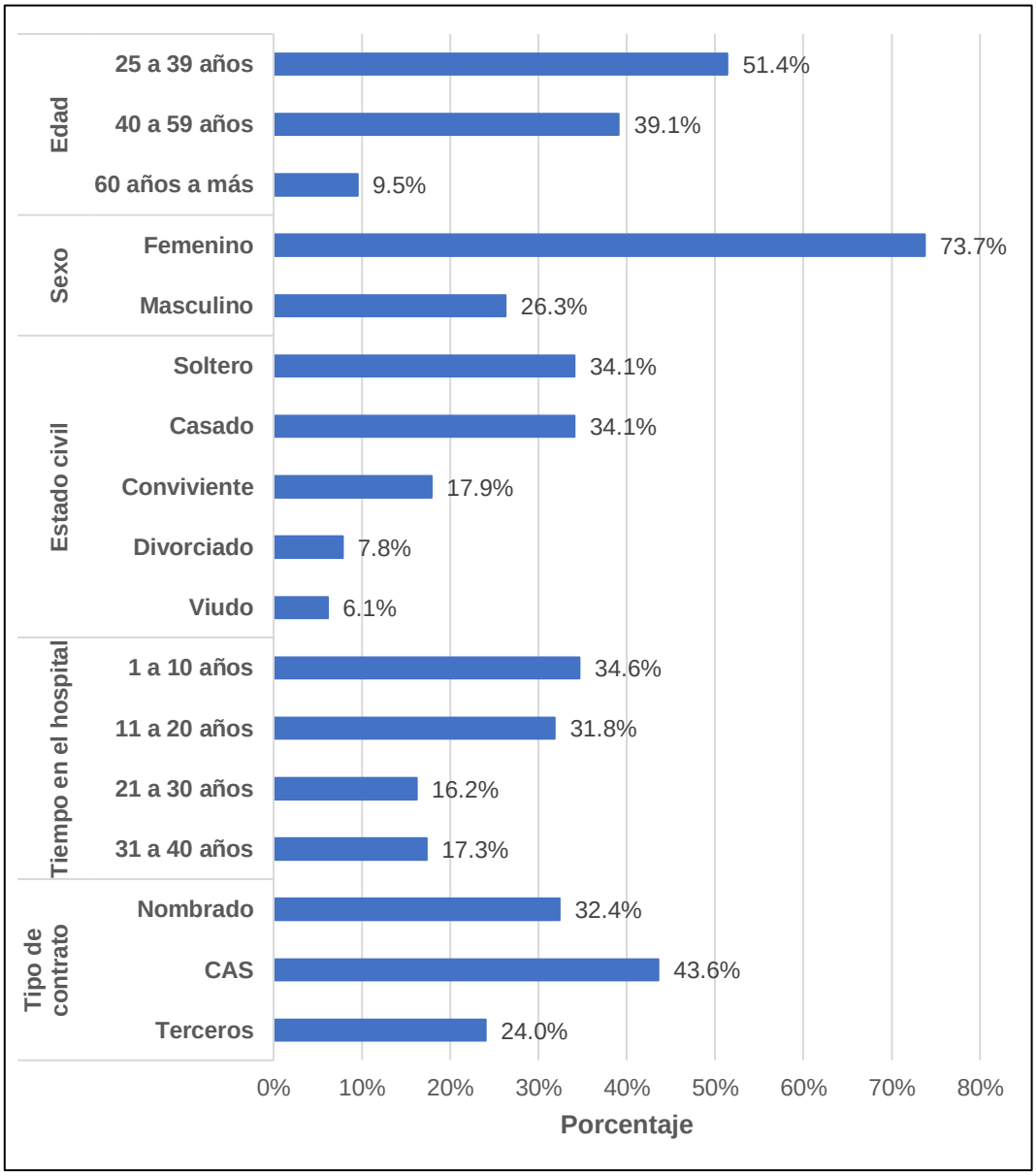


Figura 2. Porcentajes de los niveles de Síndrome de Burnout y la Satisfacción Laboral en el profesional de enfermería de un hospital público, Ica 2026

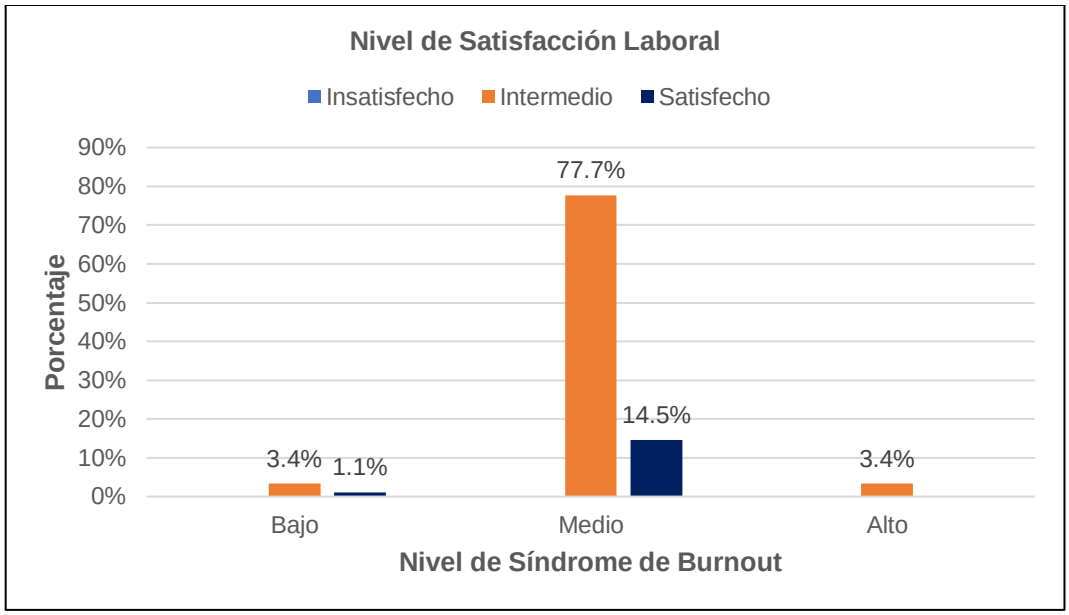


Figura 3. Porcentajes de los niveles de la dimensión agotamiento emocional con la satisfacción laboral en el profesional de enfermería de un hospital público, Ica 2026.

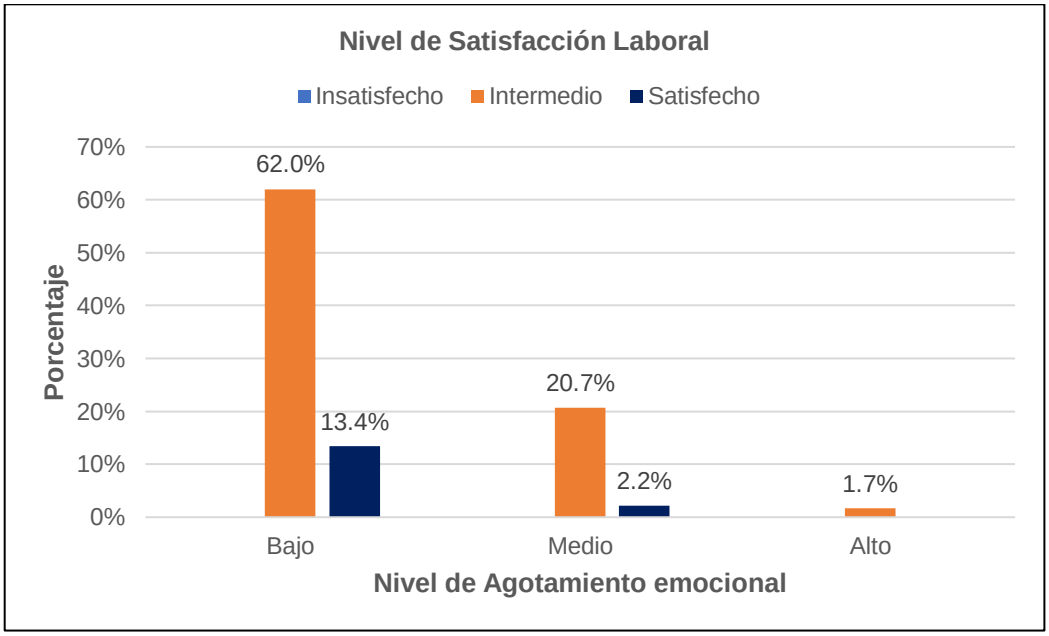


Figura 4. Porcentajes de los niveles la dimensión despersonalización con la satisfacción laboral en el profesional de enfermería de un hospital público, Ica 2026.

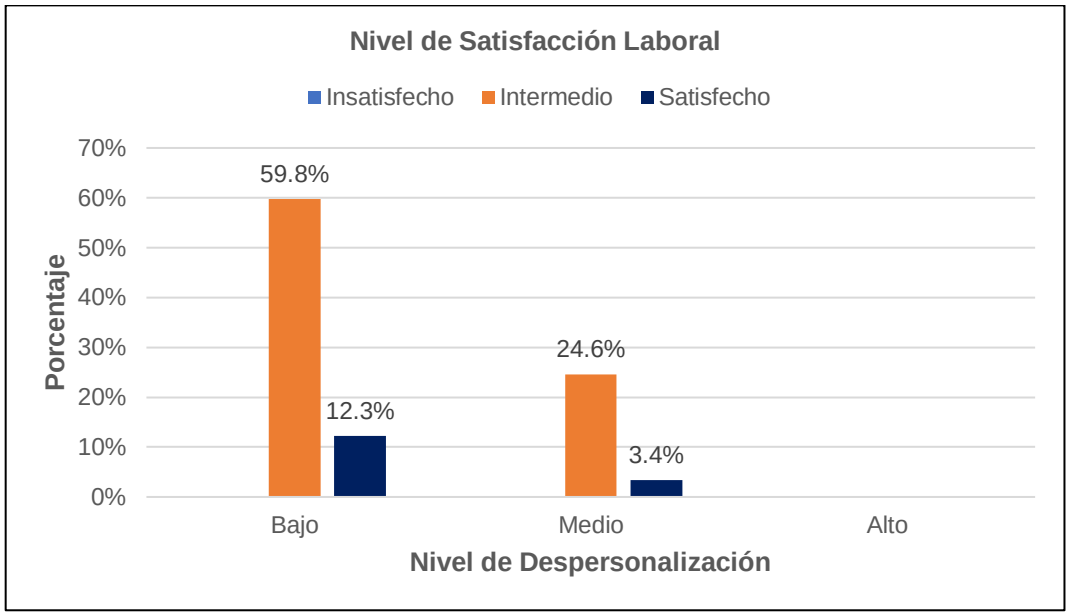
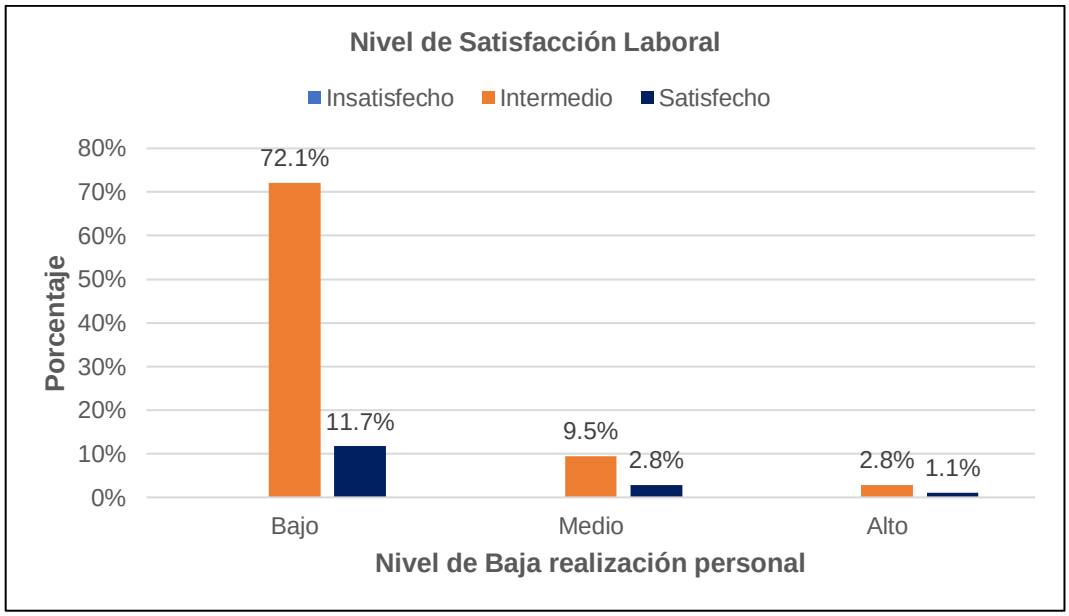


Figura 5. Porcentajes de los niveles de la dimensión realización personal con la satisfacción laboral en el profesional de enfermería de un hospital público, Ica 2026.



Anexo 7. Certificado de evaluación por comité de ética

UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN LUIS GONZAGA"
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
COMITÉ DE ÉTICA PARA LA INVESTIGACIÓN

CEI-UNICA-N014/01-2026

CERTIFICADO

EL PRESIDENTE DEL COMITÉ DE ÉTICA PARA LA INVESTIGACIÓN DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN LUIS GONZAGA", CERTIFÍCA:

Que, el proyecto de investigación titulado:

Síndrome de Burnout y la Satisfacción Laboral del profesional de Enfermería de un hospital público, Ica 2026

Del autor:

Bach. Hidalgo Cabrera Daniela Brighit

Cuyo asesor es:

Dra. Figueroa Cabezudo María Elena

Revisado por:

Comité de Ética para la Investigación

Cumple con los lineamientos éticos y procedimientos establecidos en el Reglamento del Comité de Ética para la investigación con seres humanos, animales y plantas de la Universidad Nacional "San Luis Gonzaga", aprobado mediante Resolución Rectoral N°1305-R-UNICA-2020 y con la normativa nacional vigente en materia de ética de la investigación.

Asimismo, el proyecto se ajusta a los principios éticos internacionales contenidos en la Declaración de Helsinki y las Pautas CIOMS/OMS, garantizando el respeto a la dignidad humana, la obtención del consentimiento informado, la protección de los participantes y, en caso de uso de animales, el cumplimiento de las disposiciones sobre bienestar y cuidado.

En fe de lo cual, y para los fines que correspondan, se expide el presente certificado a los 14 días del mes de enero de 2026.

UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN LUIS GONZAGA"
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
COMITÉ DE ÉTICA PARA LA INVESTIGACIÓN
Dra. NORMA PASTOR RAMÍREZ
PRESIDENTE

Calle Huánuco S/N - Local Central
e-mail : vri.comitedeetica@unica.edu.pe
Ica 11001

Procedencia: FAC.ENF.
Expediente: 063NP012CEI

Anexo 8. Documento de autorización

GOBIERNO REGIONAL DE ICA
HOSPITAL REGIONAL DE ICA
DEPARTAMENTO DE ENFERMERIA

"AÑO DE LA ESPERANZA Y DEL FORTALECIMIENTO DE LA DEMOCRACIA"

Ica, 06 de febrero del 2026

CARTA Nº 001-2026-HRI/IDENF.

SEÑORITA: **HIDALGO CABRERA DANIELA BRIGHIT**

ASUNTO: **REMITO RESPUESTA**

REF.: **FUT S/N**
EXP. Nº 26-003989-001

Me dirijo a usted, para saludarla cordialmente, en atención al documento de la referencia, la cual solicita permiso para aplicar instrumento de recolección de información (encuesta) al personal Licenciada de Enfermería de los diferentes servicios del Departamento de Enfermería, debo manifestarle que su solicitud es considerado **PROCEDENTE,** se concede el permiso respectivo.

Lo que informo para su conocimiento y fines pertinentes.

Atentamente,

GORE - ICA
HOSPITAL REGIONAL DE ICA
Mg. EHER VALENCIA GARRIAZO
JEFE DEL DEPARTAMENTO DE ENFERMERÍA

EVG/JENF
plg/sec

Prolong. Ayabaca s/n. Camino a Huacachina Telefax: 21-7294 22-9682 Fax 23-2793

Anexo 9. Base de Datos

N°	DATOS GENERALES					SÌNDROME DE BURNOUT																						
	Edad	Sexo	Estado civil	Trabajo	Contrato	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	Total	Calif.
1	2	1	4	2	1	4	1	2	2	1	1	1	1	2	1	2	2	4	1	2	3	7	6	3	7	7	6	48	BAJO
2	1	2	2	1	2	2	3	2	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	6	7	7	7	7	7	7	7	31	BAJO
3	1	1	2	2	1	4	1	4	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	6	6	6	6	6	6	6	6	39	BAJO
4	1	1	1	1	2	5	2	4	3	6	2	4	4	2	3	6	6	3	3	3	6	6	4	6	6	6	4	76	MEDIO
5	2	1	2	1	2	3	4	2	2	3	2	2	1	2	2	2	3	3	3	3	6	5	4	6	6	6	3	59	BAJO
6	1	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6	6	6	6	6	6	6	6	34	BAJO
7	1	1	3	1	2	4	3	1	2	3	3	3	2	2	3	1	2	4	4	2	2	3	4	3	2	3	1	81	MEDIO
8	2	2	2	2	1	3	4	2	3	3	4	3	4	4	3	2	4	2	1	2	2	3	4	2	4	4	2	83	MEDIO
9	1	1	1	1	2	5	5	1	5	4	4	4	4	2	2	3	2	3	3	4	2	3	3	2	4	1	4	88	MEDIO
10	2	1	2	3	1	2	3	1	2	3	4	3	2	5	5	4	4	2	2	1	2	4	1	2	1	3	2	90	MEDIO
11	1	1	1	1	3	6	5	1	3	3	4	2	4	2	2	4	3	4	4	4	1	2	1	3	3	3	2	92	MEDIO
12	3	2	5	4	1	3	2	3	4	4	3	3	3	5	1	3	1	4	4	3	1	1	2	2	2	2	2	92	MEDIO
13	2	1	4	2	2	4	3	2	4	3	4	4	3	2	1	1	2	4	1	4	3	2	2	2	1	2	1	85	MEDIO
14	1	2	1	1	2	2	2	1	1	2	4	2	1	3	1	1	4	3	4	4	1	3	1	3	4	4	1	74	MEDIO
15	1	1	3	2	1	5	1	2	4	4	4	3	1	3	1	2	4	1	1	3	4	3	4	2	1	1	1	81	MEDIO
16	2	1	2	3	1	3	2	2	2	3	4	2	1	1	1	3	4	4	2	3	1	2	4	1	1	1	1	84	MEDIO
17	2	1	2	3	2	1	4	2	4	5	4	1	1	3	4	2	3	4	4	4	1	1	2	1	1	3	1	92	MEDIO
18	1	2	1	1	3	1	4	5	4	2	3	3	4	5	1	4	2	4	3	3	1	1	2	2	1	1	3	95	MEDIO
19	2	1	3	2	2	2	2	5	4	3	2	1	1	4	4	3	2	2	2	4	2	1	1	1	1	3	1	87	MEDIO
20	3	2	2	4	1	5	2	1	1	2	3	4	1	5	2	1	2	3	2	1	3	1	3	4	1	2	2	81	MEDIO
21	1	1	1	1	2	1	1	1	3	3	4	4	1	2	1	3	2	2	1	1	1	3	1	2	1	2	1	81	MEDIO
22	2	1	2	2	2	5	2	1	1	5	4	4	1	4	1	1	4	1	2	3	1	3	2	4	1	2	1	83	MEDIO
23	1	2	1	1	3	1	2	1	3	2	4	4	1	1	4	3	2	1	1	4	3	1	1	1	3	3	1	77	MEDIO
24	2	1	2	3	1	1	1	3	5	5	2	4	1	1	2	3	1	3	3	4	4	4	3	4	2	2	2	74	MEDIO
25	1	1	3	2	2	3	3	5	2	1	4	2	2	2	3	2	3	4	4	1	4	3	1	1	1	2	1	90	MEDIO

26	1	1	1	1	2	2	5	2	4	2	3	2	1	1	1	4	3	3	2	3	3	4	4	1	1	3	3	77	MEDIO
27	3	2	5	4	1	1	1	1	2	4	4	4	1	1	4	3	3	3	1	3	3	3	3	4	1	3	1	76	MEDIO
28	2	1	4	3	1	1	1	2	3	2	4	4	1	1	1	1	2	4	1	2	4	3	1	2	4	2	4	70	MEDIO
29	1	2	2	1	2	1	1	2	2	2	4	4	1	1	1	1	2	3	4	4	2	2	4	4	1	4	3	69	MEDIO
30	1	1	3	1	2	5	5	2	3	2	4	4	1	1	4	4	1	3	3	3	4	2	4	4	3	2	2	82	MEDIO
31	2	1	2	3	1	5	2	3	3	2	4	4	4	1	3	4	2	1	4	1	4	1	3	2	2	4	4	85	MEDIO
32	1	2	1	2	2	3	1	4	2	2	4	4	1	2	2	3	4	1	4	4	4	2	3	3	1	2	1	81	MEDIO
33	2	2	2	2	2	7	4	6	4	7	5	6	3	6	3	6	4	6	5	6	3	6	5	7	4	6	4	95	MEDIO
34	1	2	3	1	3	3	1	1	3	3	2	4	1	1	1	4	3	4	3	2	2	1	4	2	3	2	1	81	MEDIO
35	2	1	2	4	1	1	1	1	2	4	3	3	1	1	1	4	1	3	4	3	3	1	2	2	4	1	1	77	MEDIO
36	1	1	1	2	2	2	1	1	1	5	2	4	1	1	3	3	4	3	1	4	1	2	3	3	1	1	4	77	MEDIO
37	2	2	4	3	1	4	3	1	3	2	2	4	5	1	3	3	1	3	1	1	4	4	4	3	4	2	1	77	MEDIO
38	1	1	1	1	2	5	1	2	3	1	1	4	1	1	4	4	2	4	3	3	3	3	1	3	3	1	3	80	MEDIO
39	2	1	2	3	1	2	4	1	3	1	2	4	2	1	3	3	3	4	2	1	1	1	4	1	1	1	2	87	MEDIO
40	2	1	3	2	2	2	3	1	1	2	3	2	2	4	2	2	4	3	4	4	1	2	2	1	4	4	3	78	MEDIO
41	1	1	1	1	3	1	1	1	3	3	2	1	2	1	2	2	1	3	1	3	3	4	1	1	4	4	4	64	BAJO
42	3	1	5	4	1	2	1	2	3	2	1	3	2	1	4	3	1	3	4	4	1	4	3	3	3	1	4	73	MEDIO
43	2	2	2	2	2	1	1	5	1	2	1	2	3	1	3	4	3	2	4	4	3	4	4	2	4	4	1	71	MEDIO
44	1	1	1	1	2	1	3	5	5	4	1	1	1	1	4	3	3	3	4	2	4	4	1	2	4	3	3	80	MEDIO
45	2	1	3	3	1	4	2	2	5	2	2	3	3	1	4	2	4	3	1	4	2	2	3	3	3	2	4	79	MEDIO
46	2	1	2	3	1	1	1	3	5	5	3	2	1	2	4	2	4	3	2	3	4	1	3	4	3	2	1	81	MEDIO
47	1	2	1	1	2	4	5	5	4	3	2	3	3	5	2	2	2	3	3	3	1	2	1	4	1	1	1	96	MEDIO
48	2	2	2	4	1	3	1	1	2	4	4	2	1	2	2	3	4	4	3	3	3	4	2	1	1	4	4	78	MEDIO
49	1	1	3	1	2	5	2	1	3	5	1	1	3	2	2	4	3	4	1	3	1	4	2	2	1	4	4	80	MEDIO
50	2	1	4	3	2	1	5	1	3	1	2	2	3	5	2	3	4	3	2	3	1	3	3	2	3	2	4	80	MEDIO
51	1	1	2	2	3	4	3	2	5	3	2	3	5	3	2	3	2	3	3	2	4	2	2	2	4	3	2	86	MEDIO
52	2	2	2	2	1	1	3	3	5	3	1	3	2	3	2	2	2	3	4	2	3	2	4	2	4	4	3	77	MEDIO
53	1	1	1	1	2	2	1	2	4	2	2	3	2	3	2	3	2	4	1	3	4	2	2	2	4	1	4	75	MEDIO
54	3	2	5	4	2	2	3	3	2	3	2	3	5	5	4	4	2	2	4	3	4	2	3	3	4	2	1	86	MEDIO

55	1	1	3	2	1	5	1	1	2	4	2	3	4	3	2	4	2	4	3	3	3	2	1	4	1	2	3	85	MEDIO
56	1	2	1	1	1	1	1	3	5	3	2	4	4	5	4	3	4	3	3	4	2	3	3	2	1	4	1	89	MEDIO
57	2	1	2	3	2	1	2	4	2	2	2	4	1	2	4	2	4	3	3	1	1	2	4	3	4	4	3	78	MEDIO
58	2	1	4	3	2	2	1	5	2	2	4	1	2	5	4	3	4	4	2	2	1	4	4	3	1	4	1	85	MEDIO
59	1	1	2	1	1	2	1	4	3	4	4	3	3	1	3	2	4	3	2	3	4	2	3	2	1	1	2	85	MEDIO
60	1	2	3	1	2	2	1	1	3	3	2	3	3	2	4	2	3	3	2	4	4	1	3	2	4	3	4	73	MEDIO
61	2	2	2	3	2	3	1	3	3	4	2	3	5	3	3	2	2	4	4	2	2	2	4	2	3	2	4	85	MEDIO
62	1	1	1	2	3	1	1	2	1	5	3	4	2	3	4	3	3	2	4	4	2	2	3	1	2	2	3	83	MEDIO
63	2	2	2	2	1	3	4	3	3	3	1	1	4	3	4	3	4	2	4	2	2	4	3	3	1	2	1	88	MEDIO
64	1	2	1	1	2	1	2	1	3	2	2	1	3	5	3	4	4	3	4	3	2	2	3	2	3	2	3	82	MEDIO
65	3	1	5	4	1	5	5	4	2	3	3	1	5	1	4	4	3	3	4	4	2	2	2	4	2	1	4	90	MEDIO
66	1	1	2	2	2	1	1	1	5	3	3	2	1	3	4	4	2	4	3	4	2	3	2	4	4	2	2	78	MEDIO
67	2	1	4	3	1	1	5	1	3	3	3	2	4	5	1	2	3	2	3	3	2	2	2	1	1	1	1	89	MEDIO
68	1	1	1	1	2	5	2	3	5	2	1	3	4	3	1	2	2	4	4	3	2	4	2	2	2	4	1	85	MEDIO
69	2	2	2	4	3	3	1	2	3	3	1	1	5	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	1	3	2	2	81	MEDIO
70	2	1	3	2	1	3	3	2	4	2	4	1	3	3	1	2	3	4	3	2	4	3	2	4	1	2	2	82	MEDIO
71	1	2	1	1	2	2	3	5	3	4	4	2	2	1	3	2	3	3	4	4	4	2	2	3	3	2	4	81	MEDIO
72	3	1	5	4	2	5	1	4	3	5	4	4	1	1	2	2	4	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	84	MEDIO
73	1	1	2	2	1	5	3	2	3	3	1	3	5	5	2	2	4	3	2	3	3	2	3	3	2	4	1	86	MEDIO
74	1	1	1	1	1	2	1	4	4	2	3	2	4	5	1	1	4	3	3	3	4	3	4	3	2	2	2	80	MEDIO
75	2	1	3	3	2	2	1	1	2	3	2	1	2	5	4	4	4	2	2	3	4	1	2	4	2	3	1	79	MEDIO
76	2	1	2	3	1	4	2	4	2	5	1	2	2	2	3	1	2	2	3	4	3	4	3	1	2	2	4	76	MEDIO
77	1	1	1	2	2	2	4	3	3	1	2	1	2	1	2	1	4	1	4	4	3	3	2	3	2	2	4	72	MEDIO
78	3	2	2	4	1	5	2	2	2	2	1	3	1	1	1	2	1	4	3	3	2	3	4	3	2	4	4	69	MEDIO
79	1	1	3	1	2	5	5	4	3	1	4	3	4	1	3	4	2	1	2	3	2	1	2	2	4	1	4	87	MEDIO
80	1	2	1	2	1	2	4	1	2	3	7	6	3	7	7	6	4	1	2	2	1	1	1	1	2	1	2	108	MEDIO
81	2	2	1	4	1	1	1	1	6	7	7	7	7	7	7	7	2	3	2	2	2	1	2	1	2	1	1	117	ALTO
82	1	1	2	2	1	1	1	1	6	6	6	6	6	6	6	6	4	1	4	2	1	1	1	2	2	1	1	113	ALTO
83	1	1	1	2	3	6	3	3	3	6	6	4	6	6	6	4	5	2	4	3	6	2	4	4	2	3	6	98	MEDIO

84	2	1	1	4	1	3	3	3	3	6	5	4	6	6	6	3	3	4	2	2	3	2	2	1	2	2	2	105	MEDIO
85	1	1	3	2	3	1	1	1	6	6	6	6	6	6	6	6	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	112	ALTO
86	2	1	1	1	1	2	4	4	2	2	3	4	3	2	3	1	4	3	1	2	3	3	3	2	2	3	1	83	MEDIO
87	1	1	1	2	1	4	2	1	2	2	3	4	2	4	4	2	3	4	2	3	3	4	3	4	4	3	2	77	MEDIO
88	1	1	3	2	3	2	3	3	4	2	3	3	2	4	1	4	5	5	1	5	4	4	4	4	2	2	3	78	MEDIO
89	2	2	2	1	3	4	2	2	1	2	4	1	2	1	3	2	2	3	1	2	3	4	3	2	5	5	4	66	BAJO
90	2	1	1	3	3	3	4	4	4	1	2	1	3	3	3	2	6	5	1	3	3	4	2	4	2	2	4	82	MEDIO
91	1	2	1	2	1	1	4	4	3	1	1	2	2	2	2	2	3	2	3	4	4	3	3	3	5	1	3	70	MEDIO
92	3	2	1	3	1	2	4	1	4	3	2	2	2	1	2	1	4	3	2	4	3	4	4	3	2	1	1	75	MEDIO
93	2	1	5	3	2	4	3	4	4	1	3	1	3	4	4	1	2	2	1	1	2	4	2	1	3	1	1	86	MEDIO
94	1	1	1	2	2	4	1	1	3	4	3	4	2	1	1	1	4	1	2	3	1	3	2	4	1	2	1	79	MEDIO
95	1	1	3	2	1	4	4	2	3	1	2	4	1	1	1	1	2	1	1	4	3	1	1	1	3	3	1	75	MEDIO
96	2	2	5	2	3	3	4	4	4	1	1	2	1	1	3	1	1	3	3	4	4	4	3	4	2	2	2	71	MEDIO
97	1	2	3	2	2	2	4	3	3	1	1	2	2	1	1	3	3	4	4	1	4	3	1	1	1	2	1	84	MEDIO
98	2	2	1	3	1	2	2	2	4	2	1	1	1	1	3	1	3	3	2	3	3	4	4	1	1	3	3	70	MEDIO
99	2	1	2	3	3	2	3	2	1	3	1	3	4	1	2	2	3	3	1	3	3	3	3	4	1	3	1	74	MEDIO
100	1	2	4	2	1	2	2	1	1	1	3	1	2	1	2	1	2	4	1	2	4	3	1	2	4	2	4	66	BAJO
101	3	1	5	2	2	1	1	1	2	4	4	4	1	1	4	3	2	3	4	4	2	2	4	4	1	4	3	75	MEDIO
102	2	1	2	2	2	1	1	2	3	2	4	4	1	1	1	1	1	3	3	3	4	2	4	4	3	2	2	68	MEDIO
103	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	4	4	1	1	1	1	2	1	4	1	4	1	3	2	2	4	4	70	MEDIO
104	2	1	1	4	1	5	5	2	3	2	4	4	1	1	4	4	4	1	4	4	4	2	3	3	1	2	1	88	MEDIO
105	1	1	2	2	3	5	2	3	3	2	4	4	4	1	3	4	4	6	5	6	3	6	5	7	4	6	4	73	MEDIO
106	2	1	1	1	2	3	1	4	2	2	4	4	1	2	2	3	3	4	3	2	2	1	4	2	3	2	1	85	MEDIO
107	1	1	1	2	2	7	4	6	4	7	5	6	3	6	3	6	1	3	4	3	3	1	2	2	4	1	1	112	ALTO
108	3	1	4	4	2	3	1	1	3	3	2	4	1	1	1	4	4	3	1	4	1	2	3	3	1	1	4	77	MEDIO
109	1	1	1	2	1	1	1	1	2	4	3	3	1	1	1	4	1	3	1	1	4	4	4	3	4	2	1	68	MEDIO
110	2	1	2	2	3	2	1	1	1	5	2	4	1	1	3	3	2	4	3	3	3	3	1	3	3	1	3	77	MEDIO
111	1	1	3	2	3	4	3	1	3	2	2	4	5	1	3	3	5	2	1	3	5	1	1	3	2	2	4	82	MEDIO
112	1	1	3	2	3	5	1	2	3	1	1	4	1	1	4	4	1	5	1	3	1	2	2	3	5	2	3	77	MEDIO

113	2	1	1	2	2	2	4	1	3	1	2	4	2	1	3	3	4	3	2	5	3	2	3	5	3	2	3	73	MEDIO
114	1	1	4	2	1	2	3	1	1	2	3	2	2	4	2	2	1	3	3	5	3	1	3	2	3	2	2	74	MEDIO
115	2	1	1	4	1	1	1	1	3	3	2	1	2	1	2	2	2	1	2	4	2	2	3	2	3	2	3	67	MEDIO
116	1	1	2	1	3	2	1	2	3	2	1	3	2	1	4	3	2	3	3	2	3	2	3	5	5	4	4	68	MEDIO
117	2	1	2	1	3	1	1	5	1	2	1	2	3	1	3	4	5	1	1	2	4	2	3	4	3	2	4	71	MEDIO
118	2	1	5	3	2	1	3	5	5	4	1	1	1	1	4	3	1	1	3	5	3	2	4	4	5	4	3	68	MEDIO
119	1	1	1	1	2	4	2	2	5	2	2	3	3	1	4	2	1	2	4	2	2	2	4	1	2	4	2	82	MEDIO
120	3	1	1	4	1	1	1	3	5	5	3	2	1	2	4	2	2	1	5	2	2	4	1	2	5	4	3	78	MEDIO
121	1	1	2	1	3	4	5	5	4	3	2	3	3	5	2	2	2	1	4	3	4	4	3	3	1	3	2	86	MEDIO
122	1	1	2	2	2	3	1	1	2	4	4	2	1	2	2	3	2	1	1	3	3	2	3	3	2	4	2	71	MEDIO
123	1	1	2	1	3	1	1	1	5	3	3	2	1	3	4	4	3	1	3	3	4	2	3	5	3	3	2	74	MEDIO
124	1	1	3	1	2	1	5	1	3	3	3	2	4	5	1	2	1	1	2	1	5	3	4	2	3	4	3	73	MEDIO
125	1	1	1	1	1	5	2	3	5	2	1	3	4	3	1	2	3	4	3	3	3	1	1	4	3	4	3	83	MEDIO
126	2	2	3	1	3	3	1	2	3	3	1	1	5	2	3	2	1	2	1	3	2	2	1	3	5	3	4	71	MEDIO
127	2	1	1	3	3	3	3	2	4	2	4	1	3	3	1	2	5	5	4	2	3	3	1	5	1	4	4	83	MEDIO
128	1	1	2	1	3	2	3	5	3	4	4	2	2	1	3	2	1	1	1	5	3	3	2	1	3	4	4	73	MEDIO
129	2	1	1	4	3	5	1	4	3	5	4	4	1	1	2	2	1	5	1	3	3	3	2	4	5	1	2	80	MEDIO
130	1	1	1	1	1	5	3	2	3	3	1	3	5	5	2	2	5	2	3	5	2	1	3	4	3	1	2	87	MEDIO
131	1	1	2	1	1	2	1	4	4	2	3	2	4	5	1	1	4	4	2	2	1	4	4	3	1	4	1	83	MEDIO
132	1	1	3	1	2	2	1	1	2	3	2	1	2	5	4	4	4	3	2	3	4	2	3	2	1	1	2	82	MEDIO
133	3	2	3	3	2	4	2	4	2	5	1	2	2	2	3	1	3	3	2	4	4	1	3	2	4	3	4	75	MEDIO
134	1	1	2	1	1	2	4	3	3	1	2	1	2	1	2	1	2	4	4	2	2	2	4	2	3	2	4	75	MEDIO
135	1	1	2	1	2	5	2	2	2	2	1	3	1	1	1	2	3	2	4	4	2	2	3	1	2	2	3	76	MEDIO
136	1	1	1	1	2	5	5	4	3	1	4	3	4	1	3	4	4	2	4	2	2	4	3	3	1	2	1	93	MEDIO
137	2	2	2	2	2	2	4	1	2	3	7	6	3	7	7	6	4	3	4	3	2	2	3	2	3	2	3	103	MEDIO
138	2	1	2	3	3	1	1	1	6	7	7	7	7	7	7	7	3	3	4	4	2	2	2	4	2	1	4	111	ALTO
139	1	1	4	1	2	1	1	1	6	6	6	6	6	6	6	6	2	4	3	4	2	3	2	4	4	2	2	101	MEDIO
140	2	1	2	4	1	6	3	3	3	6	6	4	6	6	6	4	3	2	3	3	2	2	2	1	1	1	1	112	ALTO
141	1	1	1	1	3	3	3	3	3	6	5	4	6	6	6	3	2	4	4	3	2	4	2	2	2	4	1	102	MEDIO

142	2	2	5	2	2	1	1	1	6	6	6	6	6	6	6	6	2	2	3	2	2	2	2	1	3	2	2	106	MEDIO
143	1	1	3	2	2	2	2	1	1	2	4	2	1	3	1	1	3	4	3	2	4	3	2	4	1	2	2	74	MEDIO
144	3	1	3	3	3	4	1	2	3	1	3	2	4	1	2	1	3	3	4	4	4	2	2	3	3	2	4	74	MEDIO
145	1	1	2	1	3	2	1	1	4	3	1	1	1	3	3	1	4	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	73	MEDIO
146	1	1	2	1	3	1	3	3	4	4	4	3	4	2	2	2	4	3	2	3	3	2	3	3	2	4	1	84	MEDIO
147	2	1	3	4	3	3	4	4	1	4	3	1	1	1	2	1	4	3	3	3	4	3	4	3	2	2	2	76	MEDIO
148	2	1	2	2	3	3	3	2	3	3	4	4	1	1	3	3	4	2	2	3	4	1	2	4	2	3	1	82	MEDIO
149	1	1	1	2	2	3	3	1	3	3	3	3	4	1	3	1	2	2	3	4	3	4	3	1	2	2	4	76	MEDIO
150	3	2	2	4	1	2	4	1	2	4	3	1	2	4	2	4	4	1	4	4	3	3	2	3	2	2	4	79	MEDIO
151	2	1	4	3	3	2	3	4	4	2	2	4	4	1	4	3	1	4	3	3	2	3	4	3	2	4	4	80	MEDIO
152	1	1	4	1	3	1	3	3	3	4	2	4	4	3	2	2	2	1	2	3	2	1	2	2	4	1	4	81	MEDIO
153	1	1	2	2	3	2	1	4	1	4	1	3	2	2	4	4	4	1	2	2	1	1	1	1	2	1	2	88	MEDIO
154	2	1	2	2	3	4	1	4	4	4	2	3	3	1	2	1	2	4	4	2	2	3	4	3	2	3	1	83	MEDIO
155	1	2	1	2	2	4	6	5	6	3	6	5	7	4	6	4	4	2	1	2	2	3	4	2	4	4	2	104	MEDIO
156	2	1	2	2	3	3	4	3	2	2	1	4	2	3	2	1	2	3	3	4	2	3	3	2	4	1	4	76	MEDIO
157	1	1	2	1	3	1	3	4	3	3	1	2	2	4	1	1	4	2	2	1	2	4	1	2	1	3	2	81	MEDIO
158	2	1	1	4	1	4	3	1	4	1	2	3	3	1	1	4	3	4	4	4	1	2	1	3	3	3	2	83	MEDIO
159	1	1	3	2	3	1	3	1	1	4	4	4	3	4	2	1	1	4	4	3	1	1	2	2	2	2	2	86	MEDIO
160	1	2	2	1	3	4	3	2	5	3	2	3	5	3	2	3	2	4	1	4	3	2	2	2	1	2	1	89	MEDIO
161	2	1	1	4	2	1	3	3	5	3	1	3	2	3	2	2	4	3	4	4	1	3	1	3	4	4	1	82	MEDIO
162	1	2	1	1	1	2	1	2	4	2	2	3	2	3	2	3	4	1	1	3	4	3	4	2	1	1	1	77	MEDIO
163	2	1	1	4	2	2	3	3	2	3	2	3	5	5	4	4	4	4	2	3	1	2	4	1	1	1	1	96	MEDIO
164	1	1	3	2	3	5	1	1	2	4	2	3	4	3	2	4	3	4	4	4	1	1	2	1	1	3	1	92	MEDIO
165	2	1	2	4	2	1	1	3	5	3	2	4	4	5	4	3	2	4	3	3	1	1	2	2	1	1	3	94	MEDIO
166	1	1	1	1	2	1	2	4	2	2	2	4	1	2	4	2	2	2	2	4	2	1	1	1	1	3	1	82	MEDIO
167	1	1	2	1	2	2	1	5	2	2	4	1	2	5	4	3	2	3	2	1	3	1	3	4	1	2	2	85	MEDIO
168	2	1	1	4	2	2	1	4	3	4	4	3	3	1	3	2	2	2	1	1	1	3	1	2	1	2	1	87	MEDIO
169	2	1	1	4	2	2	1	1	3	3	2	3	3	2	4	2	1	1	1	2	4	4	4	1	1	4	3	70	MEDIO
170	1	2	1	1	2	3	1	3	3	4	2	3	5	3	3	2	1	1	2	3	2	4	4	1	1	1	1	83	MEDIO

171	3	1	3	4	2	1	1	2	1	5	3	4	2	3	4	3	1	1	2	2	2	4	4	1	1	1	1	81	MEDIO
172	1	2	1	1	2	3	4	3	3	3	1	1	4	3	4	3	5	5	2	3	2	4	4	1	1	4	4	85	MEDIO
173	3	1	4	4	2	1	2	1	3	2	2	1	3	5	3	4	5	2	3	3	2	4	4	4	1	3	4	76	MEDIO
174	1	1	3	1	2	5	5	4	2	3	3	1	5	1	4	4	3	1	4	2	2	4	4	1	2	2	3	89	MEDIO
175	1	1	1	1	2	1	1	1	5	3	3	2	1	3	4	4	2	3	3	2	3	2	3	5	5	4	4	72	MEDIO
176	2	1	1	4	1	1	5	1	3	3	3	2	4	5	1	2	5	1	1	2	4	2	3	4	3	2	4	77	MEDIO
177	2	2	1	4	1	5	2	3	5	2	1	3	4	3	1	2	1	1	3	5	3	2	4	4	5	4	3	70	MEDIO
178	1	1	3	1	2	4	4	2	2	1	4	4	3	1	4	1	1	2	4	2	2	2	4	1	2	4	2	82	MEDIO
179	2	1	2	3	1	4	3	2	3	4	2	3	2	1	1	2	2	1	5	2	2	4	1	2	5	4	3	76	MEDIO

N°	SATISFACCION LABORAL																					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	Total	Calif
1	5	5	5	4	5	4	2	3	2	1	4	2	5	3	3	5	5	3	3	2	71	INTERMEDIO
2	5	5	5	4	4	2	4	4	4	4	3	4	5	5	2	5	4	2	5	3	79	SATISFECHO
3	5	3	5	3	5	1	1	4	4	4	3	3	3	2	2	3	4	3	4	3	65	INTERMEDIO
4	3	3	5	5	4	1	1	1	1	2	1	2	2	4	3	3	1	5	5	2	54	INSATISFECHO
5	4	4	5	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	67	INTERMEDIO
6	5	5	5	5	5	3	4	3	4	1	3	3	4	5	3	4	4	3	4	4	77	SATISFECHO
7	4	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	4	4	4	3	4	4	4	2	4	59	INTERMEDIO
8	4	2	4	2	3	4	1	2	3	4	4	3	4	4	2	3	3	3	2	4	61	INTERMEDIO
9	4	2	3	5	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	1	2	4	4	3	3	57	INTERMEDIO
10	2	2	4	2	3	1	2	2	4	4	3	2	3	4	1	2	4	2	3	4	54	INTERMEDIO
11	4	3	4	2	3	4	2	2	4	3	4	2	4	4	2	3	3	4	3	3	63	INTERMEDIO
12	2	4	4	2	3	4	1	1	4	3	2	4	4	2	1	2	3	3	2	4	55	INTERMEDIO
13	5	2	3	2	4	2	4	4	4	3	2	3	3	2	4	4	2	5	2	2	62	INTERMEDIO
14	4	5	3	2	4	3	3	1	2	3	3	3	3	4	2	4	3	4	2	3	61	INTERMEDIO

15	2	4	2	4	4	4	2	1	4	2	2	3	2	4	4	1	4	2	2	2	55	INTERMEDIO
16	5	4	2	4	3	2	1	2	1	2	3	3	2	4	1	1	3	1	3	4	51	INTERMEDIO
17	3	4	3	2	3	1	3	4	2	1	4	4	4	2	4	3	4	3	3	3	60	INTERMEDIO
18	3	2	2	2	3	4	1	2	1	4	3	4	3	2	1	4	3	3	2	3	52	INTERMEDIO
19	3	4	4	3	4	4	2	4	2	4	2	3	4	1	1	4	3	3	5	4	64	INTERMEDIO
20	3	3	4	5	5	3	3	2	4	1	2	3	3	3	4	1	4	3	4	4	64	INTERMEDIO
21	2	4	3	2	5	4	4	4	2	3	2	2	3	5	2	2	4	2	4	3	62	INTERMEDIO
22	3	4	4	3	5	4	4	3	3	2	4	2	3	2	4	1	4	3	4	3	65	INTERMEDIO
23	2	4	4	3	2	3	3	1	2	4	5	2	4	5	4	3	4	2	2	2	61	INTERMEDIO
24	3	4	4	3	2	4	1	2	4	4	4	2	2	3	2	4	4	3	4	2	61	INTERMEDIO
25	3	4	4	5	3	5	1	4	4	1	3	4	5	1	3	1	3	3	3	3	63	INTERMEDIO
26	3	4	2	5	5	2	2	4	4	4	4	4	2	4	3	3	5	3	4	2	69	INTERMEDIO
27	2	4	4	4	5	3	3	4	3	1	4	3	3	3	2	3	3	2	4	4	64	INTERMEDIO
28	2	4	4	4	2	2	2	3	1	2	3	1	3	1	2	4	2	2	3	4	51	INTERMEDIO
29	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	2	4	3	4	3	2	3	3	67	INTERMEDIO
30	2	4	2	4	3	4	3	2	4	3	4	5	5	4	3	4	2	2	3	2	65	INTERMEDIO
31	4	4	3	3	2	2	1	2	4	2	3	4	5	3	3	3	3	4	4	4	63	INTERMEDIO
32	2	4	2	2	5	5	3	2	2	2	4	4	4	3	1	3	4	2	4	4	62	INTERMEDIO
33	4	3	3	5	2	5	1	4	3	1	5	2	5	3	1	3	4	5	4	4	67	INSATISFECHO
34	3	4	2	2	5	4	3	2	2	2	5	3	3	4	1	3	4	3	4	2	61	INTERMEDIO
35	4	4	3	5	3	2	3	1	1	1	3	5	3	2	3	3	4	4	3	4	61	INTERMEDIO
36	3	3	3	4	3	3	2	3	1	3	4	5	5	3	2	2	4	3	4	4	64	INTERMEDIO
37	2	3	3	3	2	5	4	3	3	4	4	3	4	4	2	3	4	2	2	4	64	INTERMEDIO
38	2	2	4	3	4	4	3	3	4	2	5	4	3	4	3	4	4	2	3	2	65	INTERMEDIO
39	3	3	4	4	4	5	1	2	3	1	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	66	INTERMEDIO
40	2	4	4	3	2	5	1	2	3	1	3	3	3	2	4	4	4	2	4	2	58	INTERMEDIO
41	4	3	4	2	4	4	4	1	4	4	2	3	3	5	1	2	3	4	3	3	63	INTERMEDIO
42	4	4	3	3	3	3	4	2	3	3	4	4	2	3	2	2	2	4	3	2	60	INTERMEDIO
43	5	3	4	4	3	2	3	4	3	4	3	2	2	4	2	3	4	1	2	3	61	INTERMEDIO
44	4	3	4	2	4	4	2	4	1	4	5	4	4	4	2	3	4	3	3	3	67	INTERMEDIO

45	3	4	4	3	3	5	4	3	1	3	4	4	2	3	2	3	4	3	4	5	67	INTERMEDIO
46	4	4	4	2	2	4	4	1	2	3	4	4	2	3	2	4	4	4	3	3	63	INTERMEDIO
47	4	4	4	5	2	4	3	4	4	4	2	5	5	5	3	2	4	4	4	4	76	SATISFECHO
48	5	4	3	3	3	3	3	1	3	1	3	2	4	2	4	2	4	5	3	2	60	INTERMEDIO
49	2	4	2	5	3	4	4	2	3	1	4	3	2	2	2	4	4	2	3	3	59	INTERMEDIO
50	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	1	4	2	64	INTERMEDIO
51	3	1	4	4	2	2	2	4	4	2	3	4	3	2	4	3	3	3	3	5	61	INTERMEDIO
52	4	3	4	4	3	2	2	1	4	4	5	3	1	4	4	2	4	4	4	2	64	INTERMEDIO
53	5	2	4	4	2	4	3	1	3	1	4	4	2	2	4	2	2	5	4	3	61	INTERMEDIO
54	3	3	2	4	2	3	4	3	3	4	3	1	4	3	2	2	3	3	4	4	60	INTERMEDIO
55	3	2	4	2	4	4	3	3	3	4	4	3	4	5	4	2	2	3	3	5	67	INTERMEDIO
56	4	3	3	2	4	4	2	4	2	4	4	5	4	3	2	3	4	4	5	3	69	INTERMEDIO
57	4	4	4	4	4	4	2	4	3	1	2	3	4	4	1	4	3	2	3	3	63	INTERMEDIO
58	4	4	4	4	2	2	2	2	3	2	4	4	2	4	4	2	4	4	2	2	61	INTERMEDIO
59	3	4	4	4	4	2	3	4	3	3	3	2	1	3	2	1	4	3	3	3	59	INTERMEDIO
60	3	4	4	4	4	2	4	3	3	3	3	4	5	3	1	4	4	3	2	4	67	INTERMEDIO
61	3	4	4	4	4	2	3	4	4	1	3	5	4	4	3	4	3	3	3	5	70	INTERMEDIO
62	3	4	4	4	3	2	3	2	4	2	3	3	4	3	3	4	3	3	3	2	62	INTERMEDIO
63	3	4	3	2	4	2	2	2	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	4	3	58	INTERMEDIO
64	2	4	2	4	3	2	3	2	3	4	2	4	3	3	3	4	2	2	3	2	57	INTERMEDIO
65	3	4	3	3	4	4	4	2	3	1	2	4	2	2	2	3	3	3	4	5	61	INTERMEDIO
66	4	3	2	4	4	2	4	2	4	4	3	3	4	2	3	4	2	4	4	3	65	INTERMEDIO
67	4	2	2	4	2	4	3	4	2	3	3	4	2	2	2	4	4	4	4	3	62	INTERMEDIO
68	4	4	5	4	4	4	2	4	4	3	3	4	5	2	3	4	4	4	4	4	75	SATISFECHO
69	2	4	2	4	4	4	3	4	3	3	4	3	2	2	3	4	3	2	4	2	62	INTERMEDIO
70	2	4	3	2	4	3	2	4	3	2	5	2	2	2	3	4	4	2	4	3	60	INTERMEDIO
71	3	4	2	4	3	4	2	3	4	2	2	5	4	2	2	4	4	3	3	4	64	INTERMEDIO
72	3	4	5	3	4	3	2	2	3	2	3	4	2	3	2	4	4	3	2	5	63	INTERMEDIO
73	3	4	4	2	4	4	3	3	3	4	4	4	2	3	2	4	4	3	4	2	66	INTERMEDIO
74	4	4	4	5	3	4	3	4	4	4	2	4	3	4	2	4	2	4	3	3	70	INTERMEDIO

75	2	4	2	3	3	3	4	4	2	4	4	2	2	2	4	4	4	5	4	4	66	INTERMEDIO
76	2	3	3	2	2	4	4	3	2	4	2	2	4	3	2	4	4	5	4	5	64	INTERMEDIO
77	4	4	2	3	3	4	4	2	3	4	3	5	2	2	1	5	4	5	5	4	69	INTERMEDIO
78	3	2	4	2	2	5	2	3	3	3	4	5	3	4	3	5	2	5	4	5	69	INTERMEDIO
79	3	3	5	5	2	5	2	2	4	5	5	5	2	2	5	5	3	4	5	5	77	SATISFECHO
80	4	3	4	4	2	3	3	3	2	4	5	5	5	4	5	4	2	3	2	1	68	INTERMEDIO
81	3	3	2	3	1	2	4	4	3	3	5	5	5	4	4	2	4	4	4	4	69	INTERMEDIO
82	3	2	3	4	1	2	4	2	3	4	5	3	5	3	5	1	1	4	4	4	63	INTERMEDIO
83	4	2	4	4	2	3	3	4	3	3	3	3	5	5	4	1	1	1	1	2	58	INTERMEDIO
84	2	4	4	2	1	2	3	3	2	4	4	4	5	5	4	3	3	3	3	3	64	INTERMEDIO
85	2	3	3	2	4	4	2	5	2	2	5	5	5	5	5	3	4	3	4	1	69	INTERMEDIO
86	3	3	3	4	2	4	3	4	2	3	4	2	2	2	2	2	3	2	2	2	54	INTERMEDIO
87	2	3	2	4	4	1	4	2	2	2	4	2	4	2	3	4	1	2	3	4	55	INTERMEDIO
88	3	3	2	4	1	1	3	1	3	4	4	2	3	5	3	2	3	2	3	2	54	INTERMEDIO
89	4	4	4	2	4	3	4	3	3	3	2	2	4	2	3	1	2	2	4	4	60	INTERMEDIO
90	5	4	5	4	3	4	5	5	4	5	4	5	4	4	3	4	2	2	4	3	79	SATISFECHO
91	2	3	4	1	1	4	3	3	5	4	2	4	4	2	3	4	1	1	4	3	58	INTERMEDIO
92	2	3	3	3	4	1	4	3	4	4	5	2	3	2	4	2	4	4	4	3	64	INTERMEDIO
93	2	2	3	5	2	2	4	2	4	3	4	5	3	2	4	3	3	1	2	3	59	INTERMEDIO
94	4	2	3	2	4	1	4	3	4	3	2	4	2	4	4	4	2	1	4	2	59	INTERMEDIO
95	5	2	4	5	4	3	4	2	2	2	5	4	2	4	3	2	1	2	1	2	59	INTERMEDIO
96	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	3	1	3	4	2	1	74	SATISFECHO
97	3	4	5	1	3	1	3	3	3	3	3	2	2	2	3	4	1	2	1	4	53	INTERMEDIO
98	4	2	3	2	4	1	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	2	4	2	4	64	INTERMEDIO
99	5	2	4	5	4	3	4	2	2	2	3	3	4	5	5	3	3	2	4	1	66	INTERMEDIO
100	4	2	2	3	2	4	4	3	4	2	2	4	3	2	5	4	4	4	2	3	63	INTERMEDIO
101	3	4	5	1	3	1	3	3	3	3	3	4	4	3	5	4	4	3	3	2	64	INTERMEDIO
102	4	4	2	4	3	3	5	3	4	2	2	4	4	3	2	3	3	1	2	4	62	INTERMEDIO
103	4	3	3	3	2	3	3	2	4	4	3	4	4	3	2	4	1	2	4	4	62	INTERMEDIO

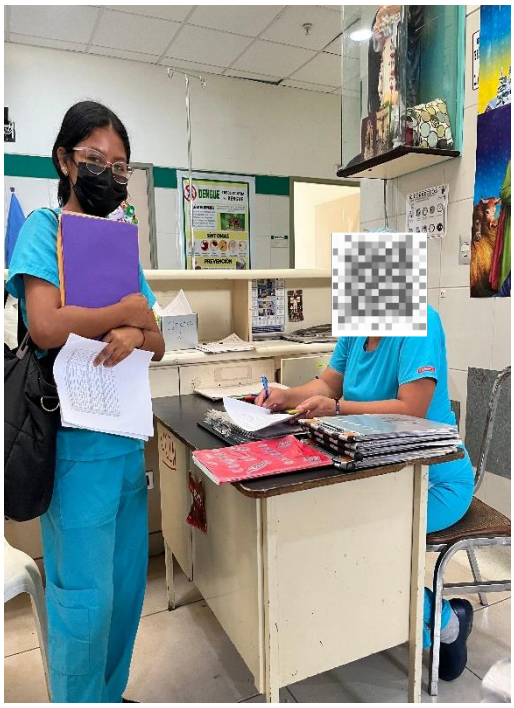
104	5	3	5	3	4	4	4	4	5	4	3	4	4	5	3	5	1	4	4	1	75	SATISFECHO
105	3	4	2	4	3	4	3	2	3	3	3	4	2	5	5	2	2	4	4	4	66	INTERMEDIO
106	4	5	5	4	3	4	2	2	3	2	2	4	4	4	5	3	3	4	3	1	67	INTERMEDIO
107	3	4	5	3	3	3	3	4	4	4	2	4	4	4	2	2	2	3	1	2	62	INTERMEDIO
108	4	4	4	3	1	3	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	69	INTERMEDIO
109	5	2	5	3	1	3	4	5	4	4	2	4	2	4	3	4	3	2	4	3	67	INTERMEDIO
110	5	5	5	4	3	5	4	5	4	4	4	4	5	5	2	2	1	2	4	2	75	SATISFECHO
111	3	5	3	2	3	3	4	4	3	4	2	4	2	2	5	5	3	2	2	2	63	INTERMEDIO
112	4	5	5	3	2	2	4	3	4	4	4	3	3	5	2	5	1	4	3	1	67	INTERMEDIO
113	4	3	4	4	2	3	4	2	2	4	3	4	2	2	5	4	3	2	2	2	61	INTERMEDIO
114	5	4	3	4	3	4	4	2	3	2	2	4	2	4	3	4	3	2	4	3	65	INTERMEDIO
115	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	2	2	1	2	4	2	63	INTERMEDIO
116	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	2	2	2	78	SATISFECHO
117	2	3	3	5	1	2	3	4	3	3	4	3	3	5	2	5	1	4	3	1	60	INTERMEDIO
118	3	3	3	2	4	4	4	2	4	2	3	4	2	2	5	4	3	2	2	2	60	INTERMEDIO
119	2	3	3	5	1	2	3	4	3	3	4	4	3	5	3	2	3	1	1	1	56	INTERMEDIO
120	4	4	2	3	2	2	2	4	3	2	3	3	3	4	3	3	2	3	1	3	56	INTERMEDIO
121	3	2	2	4	2	3	4	1	2	3	2	3	3	3	2	5	4	3	3	4	58	INTERMEDIO
122	5	4	4	4	2	3	4	3	3	3	2	2	4	3	4	4	3	3	4	2	66	INTERMEDIO
123	4	4	2	3	2	3	4	3	4	5	3	3	4	4	4	5	1	2	3	1	64	INTERMEDIO
124	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	2	5	1	2	3	1	74	SATISFECHO
125	2	5	5	5	3	2	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	1	4	4	72	INTERMEDIO
126	3	2	4	2	4	2	4	5	3	2	4	4	3	3	3	3	4	2	3	3	63	INTERMEDIO
127	4	3	2	2	2	4	4	2	3	3	5	3	4	4	3	2	3	4	3	4	64	INTERMEDIO
128	4	4	4	3	3	3	4	1	4	2	4	3	4	2	4	4	2	4	1	4	64	INTERMEDIO
129	3	4	3	2	4	3	3	3	3	5	3	4	4	3	3	5	4	3	1	3	66	INTERMEDIO
130	5	3	1	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	2	2	4	4	1	2	3	63	INTERMEDIO
131	4	4	2	2	4	2	2	5	4	3	4	4	4	5	2	4	3	4	4	4	70	INTERMEDIO
132	3	1	4	3	2	2	3	3	4	4	5	4	3	3	3	3	3	1	3	1	58	INTERMEDIO

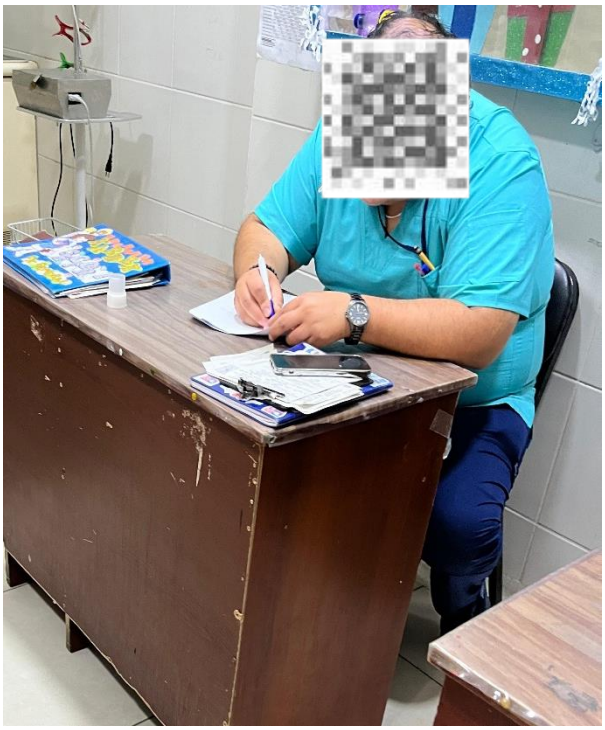
133	4	3	4	5	4	2	2	3	3	5	2	4	2	5	3	4	4	2	3	1	65	INTERMEDIO
134	4	5	4	3	2	3	4	4	5	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	69	INTERMEDIO
135	4	5	4	4	3	4	5	4	5	5	4	5	5	4	3	3	3	3	3	3	79	SATISFECHO
136	4	4	2	4	4	2	4	4	2	2	3	1	4	4	2	2	2	4	4	2	60	INTERMEDIO
137	3	2	1	3	2	1	4	3	3	3	4	3	4	4	3	2	2	1	4	4	56	INTERMEDIO
138	3	4	5	3	1	4	4	3	2	4	5	2	4	4	2	4	3	1	3	1	62	INTERMEDIO
139	3	5	4	4	3	4	3	3	3	5	3	3	2	4	2	3	4	3	3	4	68	INTERMEDIO
140	3	3	4	3	3	4	3	3	3	2	3	2	4	2	4	4	3	3	3	4	63	INTERMEDIO
141	3	4	3	3	3	2	2	3	4	3	4	3	3	2	4	4	2	4	2	4	62	INTERMEDIO
142	2	4	3	3	3	4	2	2	3	2	4	4	4	4	4	4	2	4	3	1	62	INTERMEDIO
143	2	4	2	2	2	3	3	3	4	5	4	4	4	4	2	2	2	2	3	2	59	INTERMEDIO
144	3	3	4	2	3	4	2	4	4	3	3	4	4	4	4	2	3	4	3	3	66	INTERMEDIO
145	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	2	4	3	3	3	76	SATISFECHO
146	3	4	5	2	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	3	4	4	1	70	INTERMEDIO
147	4	3	2	2	3	4	3	2	4	2	3	4	4	4	3	2	3	2	4	2	60	INTERMEDIO
148	5	2	2	2	3	4	4	2	4	3	3	4	3	2	4	2	2	2	3	3	59	INTERMEDIO
149	2	5	4	2	2	4	4	3	3	4	2	4	2	4	3	2	3	2	3	4	62	INTERMEDIO
150	3	4	2	3	2	4	4	3	2	5	3	4	3	3	4	4	4	2	3	1	63	INTERMEDIO
151	4	4	2	3	2	4	4	3	4	2	4	3	2	4	4	2	4	2	4	4	65	INTERMEDIO
152	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	2	4	3	4	2	3	77	SATISFECHO
153	4	2	2	2	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	2	4	4	3	73	INTERMEDIO
154	2	2	4	3	2	4	4	5	4	5	2	4	2	4	4	4	3	4	3	3	68	INTERMEDIO
155	3	5	2	2	1	5	4	5	5	4	3	4	5	3	4	3	2	2	3	2	67	INTERMEDIO
156	4	5	3	4	3	5	2	5	4	5	3	4	4	2	4	4	3	3	3	4	74	SATISFECHO
157	5	5	2	2	5	5	3	4	5	5	4	4	4	5	3	4	3	4	4	4	80	SATISFECHO
158	5	5	5	4	5	4	2	3	2	1	2	4	2	3	3	3	4	4	2	4	67	INTERMEDIO
159	5	5	5	4	4	2	4	4	4	4	2	3	3	2	2	4	4	3	2	4	70	INTERMEDIO
160	5	3	5	3	5	1	1	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	2	3	4	68	INTERMEDIO
161	4	4	5	5	4	3	3	3	3	3	3	2	4	2	2	5	2	3	3	3	66	INTERMEDIO

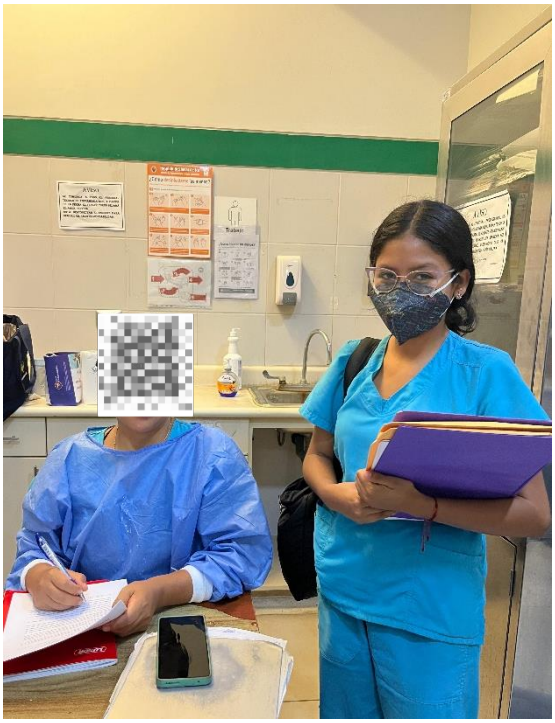
162	5	5	5	5	5	3	4	3	4	1	3	3	5	5	2	5	2	2	4	5	76	SATISFECHO
163	4	2	2	2	2	2	3	2	2	2	4	3	4	4	2	3	3	3	2	4	55	INTERMEDIO
164	4	4	4	4	5	4	3	4	5	4	5	5	4	3	1	2	4	4	3	3	75	SATISFECHO
165	4	2	3	5	3	2	3	2	3	2	3	2	3	4	1	2	4	2	3	4	57	INTERMEDIO
166	2	2	4	2	3	1	2	2	4	4	4	2	4	4	2	3	3	4	3	3	58	INTERMEDIO
167	4	3	4	2	3	4	2	2	4	3	2	4	4	2	1	2	3	3	2	4	58	INTERMEDIO
168	2	4	4	2	3	4	1	1	4	3	2	3	3	2	4	4	2	5	2	2	57	INTERMEDIO
169	5	2	3	2	4	2	4	4	4	3	3	3	3	4	2	4	3	4	2	3	64	INTERMEDIO
170	4	5	5	4	4	5	5	3	4	5	4	5	4	4	4	1	4	2	2	2	76	SATISFECHO
171	2	4	2	4	4	4	2	1	4	2	3	3	2	4	1	1	3	1	3	4	54	INTERMEDIO
172	5	4	2	4	3	2	1	2	1	2	4	4	4	2	4	3	4	3	3	3	60	INTERMEDIO
173	3	4	3	2	3	1	3	4	2	1	3	4	3	2	1	4	3	3	2	3	54	INTERMEDIO
174	3	2	2	2	3	4	1	2	1	4	2	3	4	1	1	4	3	3	5	4	54	INTERMEDIO
175	3	4	4	3	4	4	2	4	2	4	2	3	3	3	4	1	4	3	4	4	65	INTERMEDIO
176	3	3	4	5	5	3	3	2	4	1	2	2	3	5	2	2	4	2	4	3	62	INTERMEDIO
177	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	3	4	4	2	3	3	3	2	4	75	SATISFECHO
178	3	4	4	3	5	4	4	3	3	2	3	3	2	3	1	2	4	4	3	3	63	INTERMEDIO
179	2	4	4	3	2	3	3	1	2	4	3	2	3	4	1	2	4	2	3	4	56	INTERMEDIO

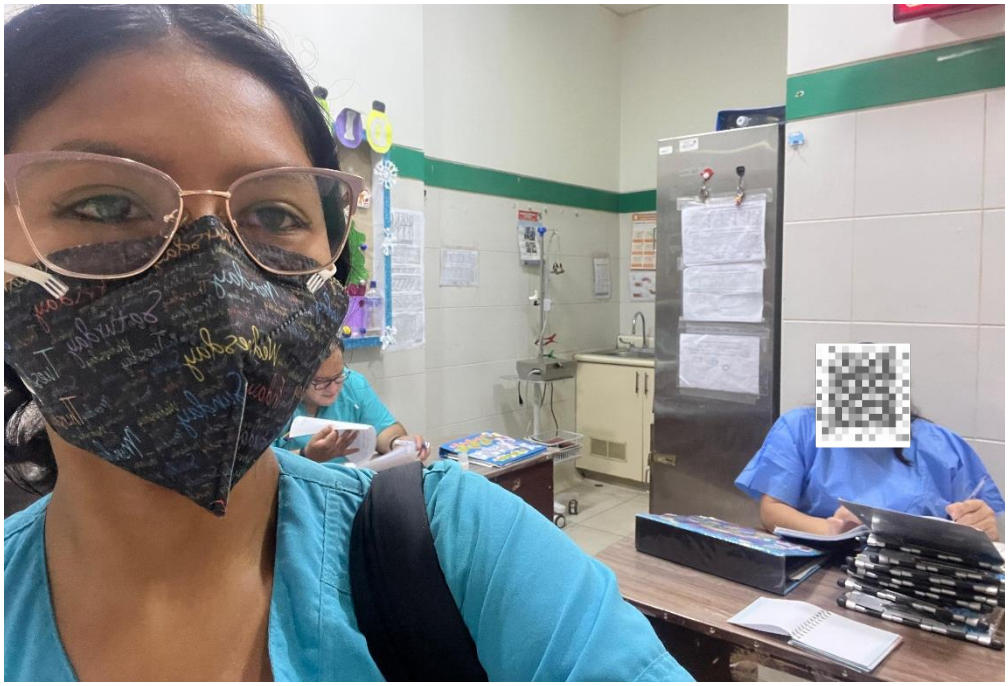
Anexo 10. Evidencias fotográficas













UNIVERSIDAD NACIONAL SAN LUIS GONZAGA
FACULTAD DE ENFERMERIA
UNIDAD DE INVESTIGACION
EVALUACION DE ORIGINALIDAD

CONSTANCIA N° 143 – 2026

El que suscribe, deja constancia que se la realizado el análisis con el software de verificación de similitud al **INFORME FINAL** cuyo título es:

Síndrome de Burnout y la Satisfacción Laboral del profesional de Enfermería de un hospital público, Ica 2026

Presentado por:

BACH. HIDALGO CABRERA DANIELA BRIGHIT

Bachiller del nivel de Pregrado de la Facultad de Enfermería El resultado obtenido es 3% por el cual se otorga el calificativo de APROBADO, según Reglamento para la evaluación de la Originalidad de los documentos de investigación. Se adjunta al presente el reporte de evaluación con el software de verificación de originalidad.

Ica, 06 de julio del 2026

Operador KDT
Fecha y hora: 6 jul 2026 9:14 A.M.
Id: 605104917

UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN LUIS GONZAGA"
FACULTAD DE ENFERMERÍA
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN
Dra. NORMA PASTOR RAMIREZ
DIRECTORA