



UNIVERSIDAD  
**AUTÓNOMA**  
DE ICA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
PROGRAMA ACADÉMICO DE ENFERMERÍA

TESIS

**“Síndrome de Burnout y calidad de vida laboral del profesional de enfermería servicio adultos varones Hospital Militar Central, Lima, 2021”**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

**Salud pública, salud ambiental y satisfacción con los servicios de salud**

Presentado por:

**Karla Janelly Ruiz Mantilla**

Tesis para optar el Título Profesional de Licenciada de  
Enfermería

Docente asesor:

Tamara Pando Ecurra

Chincha, Ica, 2021

**ASESOR**

DRA. TAMARA PANDO ESCURRA

**MIEMBROS DEL JURADO**

Dr. Edmundo Gonzalez Zavaleta

Dr. William Chu Estrada

Dr. Martín Campos Martinez

**Dedicatoria:**

La presente tesis está dedicada a mi familia; porque son pieza importante en cumplir esta meta, por su apoyo y motivación incondicional además de confiar en mí y permitirme ser parte de su orgullo.

Ruiz Mantilla, Karla Janelly

**Agradecimiento:**

A Dios, mis padres y a mi familia, por su motivación continua en continuar mis estudios.

A la universidad autónoma de Ica por bríndame los conocimientos durante toda mi etapa de formación académica y gracias a ellos haber culminado el estudio de investigación.

Al Hospital Militar Central por facilitarme las informaciones requeridas

## Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el síndrome de Burnout y la calidad de vida laboral del profesional de enfermería servicio adultos varones Hospital Militar Central, Lima 2021.

Presentando una metodología de tipo aplicada, siendo su diseño no experimental, descriptivo correlacional. La población muestral estuvo conformada por 72 profesionales de enfermería Servicio Adultos Varones Hospital Militar Central, Lima 2021; como técnica se utilizó la encuesta siendo los instrumentos utilizados para la recolección de datos un cuestionario sobre el síndrome de burnout Maslach Burnout Inventory y otro cuestionario sobre la calidad de vida laboral. Los resultados evidenciaron que el 93.06% no presenta síndrome de burnout y el 6.94% presenta síndrome de burnout. Asimismo, se encontró que el 5.56% presenta una calidad de vida laboral en un nivel malo, el 75.00% un nivel regular y el 19.44% un nivel bueno.

Finalmente se logra concluir que existe una relación entre el síndrome de Burnout y la calidad de vida laboral del profesional de enfermería servicio adultos varones Hospital Militar Central, Lima 2021, de manera inversa y negativa según la correlación de Spearman de  $-0.491$  significativa al  $0.000$ , lo que indica que a un menor índice del síndrome de Burnout mayor será el nivel de la calidad de vida laboral del profesional de enfermería.

Palabras claves: Burnout, calidad de vida, enfermería

## **Abstract**

The present research aimed to determine the relationship between Burnout syndrome and the quality of working life of the nursing professional service adult males Central Military Hospital, Lima 2021.

Presenting a methodology of applied type, being its design non-experimental, descriptive correlational. The sample population was made up of 72 nursing professionals Adult Male Service Central Military Hospital, Lima 2021; as a technique, the survey was used, the instruments used for data collection being a questionnaire on burnout syndrome Maslach Burnout Inventory and another questionnaire on quality of working life. The results showed that 93.06% do not have burnout syndrome and 6.94% have burnout syndrome. Likewise, it was found that 5.56% have a quality of working life at a bad level, 75.00% a regular level and 19.44% a good level.

Finally, it is possible to conclude that there is a relationship between Burnout syndrome and the quality of working life of the nursing professional service adult males Hospital Militar Central, Lima 2021, in an inverse and negative way according to spearman's correlation of  $-0.491$  significant to  $0.000$ , which indicates that the lower the index of Burnout syndrome, the higher the level of the nursing professional's quality of working life.

Keywords: Burnout, quality of life, nursing.

## Índice general

Página de asesor y jurados .....	ii
Dedicatoria.....	iii
Resumen.....	v
Abstract .....	vi
Índice general .....	vii
Índice de gráficos.....	ix
Índice de tablas.....	x
I. INTRODUCCIÓN .....	11
II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....	12
2.1. Descripción del Problema .....	12
2.2. Pregunta de investigación general .....	14
2.3. Preguntas de investigación específicas .....	14
2.4. Objetivo General .....	15
2.5. Objetivos Específicos.....	15
2.6. Justificación e importancia.....	15
2.7. Alcances y limitaciones.....	16
III. MARCO TEÓRICO.....	18
3.1. Antecedentes .....	18
3.2. Bases teóricas.....	21
3.3. Identificación de las variables.....	28
IV. METODOLOGÍA .....	29
4.1. Tipo y Nivel de Investigación .....	29
4.2. Diseño de la Investigación .....	29
4.3. Operacionalización de variables.....	30
4.4. Hipótesis general y específicas .....	32
4.5. Población – Muestra .....	32
4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de información.....	33
4.7. Técnicas de análisis e interpretación de datos .....	35
V. RESULTADOS.....	36
5.1. Presentación de Resultados.....	36
5.2. Interpretación de los resultados.....	48
VI. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS .....	50
6.1. Análisis de los resultados .....	50

6.2. Comparación resultados con antecedentes.....	54
VII. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....	57
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	59
ANEXOS .....	67
Anexo 1: Matriz de Consistencia .....	68
Anexo 2: Instrumentos de medición .....	70
Anexo 4: Base de datos .....	75
Anexo 5: confiabilidad de los instrumentos .....	81
Anexo 6: Evidencias fotográficas.....	83
Anexo 7: Constancia de aplicación.....	86
Anexo 8: Resultado de turnitin.....	87



## Índice de gráficos

Grafico 1	Distribución de datos según la variable síndrome de burnout.	36
Grafico 2	Síndrome de burnout según dimensión cansancio emocional.	37
Grafico 3	Síndrome de burnout según dimensión despersonalización.	38
Grafico 4	Síndrome de burnout según dimensión realización personal.	39
Grafico 5	Distribución de datos según la variable calidad de vida laboral.	40
Grafico 6	Calidad de vida laboral según dimensión apoyo directo.	41
Grafico 7	Calidad de vida laboral según dimensión motivación intrínseca.	42
Grafico 8	Calidad de vida laboral según dimensión carga laboral.	43
Grafico 9	Síndrome de burnout según calidad de vida laboral.	44
Grafico 10	Síndrome de burnout en su dimensión cansancio emocional según calidad de vida laboral.	45
Grafico 11	Síndrome de burnout en su dimensión despersonalización según calidad de vida laboral.	46
Grafico 12	Síndrome de burnout en su dimensión realización personal según calidad de vida laboral.	47

## Índice de tablas

Tabla 1	Distribución de datos según la variable síndrome de burnout.	36
Tabla 2	Síndrome de burnout según dimensión cansancio emocional.	37
Tabla 3	Síndrome de burnout según dimensión despersonalización.	38
Tabla 4	Síndrome de burnout según dimensión realización personal.	39
Tabla 5	Distribución de datos según la variable calidad de vida laboral.	40
Tabla 6	Calidad de vida laboral según dimensión apoyo directo.	41
Tabla 7	Calidad de vida laboral según dimensión motivación intrínseca.	42
Tabla 8	Calidad de vida laboral según dimensión carga laboral.	43
Tabla 9	Síndrome de burnout según calidad de vida laboral.	44
Tabla 10	Síndrome de burnout en su dimensión cansancio emocional según calidad de vida laboral.	45
Tabla 11	Síndrome de burnout en su dimensión despersonalización según calidad de vida laboral.	46
Tabla 12	Síndrome de burnout en su dimensión realización personal según calidad de vida laboral.	47
Tabla 13	Prueba de correlación según Spearman entre el síndrome de Burnout y la calidad de vida laboral.	50
Tabla 14	Prueba de correlación según Spearman entre el cansancio emocional y la calidad de vida laboral.	51
Tabla 15	Prueba de correlación según Spearman entre la despersonalización y la calidad de vida laboral.	52
Tabla 16	Prueba de correlación según Spearman entre la realización personal y la calidad de vida laboral.	53

## I. INTRODUCCIÓN

El síndrome de burnout es un alteración que está afectando en los últimos años con una mayor frecuencia a los trabajadores en especial aquellos que tienen profesiones de atención directa como es el caso de los profesionales de enfermería, que sumado a ello se tiene que tener en cuenta que su servicio es ofrecido a una cantidad de pacientes que supera de lejos lo recomendado por instituciones de salud internacionales generando una alta carga de trabajo, lo cual trae consecuencias como la disminución del desempeño de trabajo, baja productividad entre otros, pero principalmente afecta tanto mental como físicamente al profesional de enfermería lo que trae estragos a sus salud, perjudicando así su servicio y la calidad de vida que tiene dentro del trabajo, como es el caso del estudio en argentina donde se encontró que más del 80% de las enfermeras que tienen a cargo el cuidado de pacientes críticamente enfermos en Argentina muestran niveles moderados/altos de burnout y esto se relaciona con una relación enfermera: paciente  $\geq 1:3.1$

Asimismo, en un estudio nacional se encontró que el 65% de las enfermeras presentan un nivel moderado de condiciones laborales psicosociales y el 58% muestra un nivel medio de Burnout. Dicha investigación también mencionó que un ambiente de trabajo saludable, es aquel donde se asegure el estado físico y psicológico de los trabajadores; así como la comodidad de los integrantes de la empresa, un ambiente de trabajo saludable debe tener condiciones ambientales físicas que afecten positivamente todos los sentidos humanos.

Es por lo mencionado que es importante tener en cuenta los niveles que se desarrollan del síndrome de burnout en un servicio ya que es perjudicial para la salud de cualquier profesional, es por ello que el presente estudio presenta como objetivo; determinar la relación que existe entre el síndrome de Burnout y la calidad de vida laboral del profesional de enfermería servicio adultos varones Hospital Militar Central, Lima 2021.

## II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

### 2.1. Descripción del Problema

El síndrome de burnout es una de las alteraciones psicológicas que se desarrolla a través de un agotamiento emocional, además de la despersonalización del individuo y una deficiencia en su realización personal, es por ello que mediante estrategias se busca encontrar evidencias de sintomatología de esta enfermedad con enfoques de afrontamiento que disminuyan el riesgo de esta alteración del organismo en su rama mental, que tanto afecta la salud de la población principalmente laboral.<sup>3</sup>

Dentro del mismo contexto la organización mundial de la salud menciona sobre el síndrome de burnout que es un suceso que se caracteriza por un estado de agotamiento donde la persona no puede más por lo que también se le dice el síndrome del trabajador quemado, siendo afectada tanto emocional como físicamente, desarrollándose por un estrés continuo de grado crónico, que se presenta en el transcurrir de los trabajos o labores, donde los recursos del individuo no son suficientes y sienten que no pueden más, este síndrome afecta mayormente a trabajadores que tienen un contacto directo con su población objetivo como es el caso de los profesionales de enfermería siendo incluida en la lista de enfermedades de la OMS.<sup>4</sup>

Por otro lado, en una investigación en España, encontró en una indagación y análisis de 14 artículos y metaanálisis donde se encontró que el 29% presento despersonalización y cansancio emocional, el 44% presento una baja realización personal, dentro de los elementos relacionados se encontró la edad, el estado civil, la duración Enel trabajo respecto a sus jornadas, relación con el paciente o compañeros de trabajo, además de factores como el estrés y los conflictos en el área de trabajo.<sup>5</sup>

Asimismo, en un estudio en el mismo contexto se halló que el síndrome de burnout se presentó en la mayoría de la muestra con un 82.2%, en cuanto al agotamiento de las emociones en un 62.2% se presentó en un nivel leve, en el caso de la despersonalización en un 57.8% se presentó en un nivel bajo y en el caso de la deficiencia en el desarrollo como persona en un 40% lo que se presenta por elementos como el doble turno de trabajo, periodos cortos de vacaciones, sobrecarga laboral, un agotamiento de las emociones, falta de motivación entre otros.<sup>6</sup>

A nivel de Latinoamérica en los últimos años, el movimiento continuo de las actividades laborales el incremento en el ritmo de los cambios en la tecnología y la ciencia, el desarrollo, innovación y vanguardia de organizaciones y empresas en un mundo competitivo y globalizado, presentan nuevas exigencias y requisitos en los trabajos con una mayor presión, que generan escenarios ideales para la aparición de problemas como el burnout, que se califica a nivel mundial por las instituciones internacionales de salud y ocupacional, como un riesgo laboral que perjudica directamente con la salud y bienestar del personal laboral así como de la calidad de vida en el trabajo. Es por ello que esta problemática mayormente se presenta en el ámbito del sistema de salud, por una baja cantidad de personal y condiciones no ideales que están presentes en la mayoría del mundo, pero principalmente en países con deficientes sistemas de salud.<sup>7</sup>

Lo que también se presentó en Ecuador donde en el área de salud más del 90% del personal de salud presentó la incidencia del síndrome de burnout en un nivel alto lo que se relaciona directamente con el tipo de trabajo, además de la edad y el sexo del personal.<sup>8</sup>

En el caso del ámbito nacional se encontró que el 10% de la población laboral presentó el síndrome de burnout, dentro del grupo más afectado fueron los médicos en un 16.3% así como las

enfermeras y obstetricias en un 8.6%, lo que no se presenta con mayor frecuencia en el personal técnico. Asimismo, este síndrome se presenta en personal con años de antigüedad, en los hombres y con contratos temporales. Es por ello que se evidencia que de cada 10 personal de salud presentaba el síndrome en servicios como emergencia y cuidados intensivos.<sup>9</sup>

A nivel local, la investigación se realiza en el Servicio adultos varones Hospital Militar Central, Lima 2021, donde se ha observado que las enfermeras están teniendo mucho trabajo más aun por la coyuntura de salud actual de la pandemia, donde se ha demostrado que la falta de personal es abismal, y es conocido que esta situación genera un desgaste tanto mental como físico en el personal, trayendo consecuencias como lo observamos en algún personal de enfermería, las cuales reflejaban cierta irritabilidad en su trato, además de presentar un cansancio evidente, lo cual perjudica sus labores además de su propia salud, es por ello que muchos pacientes están insatisfechos con el cuidado y atención que le brinda el profesional de enfermería, siendo necesario definir el nivel del síndrome de burnout que nace a consecuencia de esta presión constante y falta de recursos y como ello se está relacionado con el nivel en el desempeño laboral en el profesional de enfermería.

## **2.2. Pregunta de investigación general**

¿Cuál es la relación que existe entre el síndrome de Burnout y la calidad de vida laboral del profesional de enfermería servicio adultos varones Hospital Militar Central, Lima 2021?

## **2.3. Preguntas de investigación específicas**

P.E.1: ¿De qué manera el síndrome de Burnout en su dimensión cansancio emocional se relaciona con la calidad de vida laboral del profesional de enfermería servicio adultos varones Hospital Militar Central, Lima 2021?

P.E.2: ¿En qué forma el síndrome de Burnout en su dimensión despersonalización se relaciona con la calidad de vida laboral del profesional de enfermería servicio adultos varones Hospital Militar Central, Lima 2021?

P.E.3: ¿Cuál es la relación entre el síndrome de Burnout en su dimensión realización personal y la calidad de vida laboral del profesional de enfermería servicio adultos varones Hospital Militar Central, Lima 2021?

#### **2.4. Objetivo General**

Determinar la relación que existe entre el síndrome de Burnout y la calidad de vida laboral del profesional de enfermería servicio adultos varones Hospital Militar Central, Lima 2021.

#### **2.5. Objetivos Específicos**

O.E.1: Identificar la relación que existe entre el síndrome de Burnout en su dimensión cansancio emocional y la calidad de vida laboral del profesional de enfermería servicio adultos varones Hospital Militar Central, Lima 2021.

O.E.2: Establecer la relación que existe entre el síndrome de Burnout en su dimensión despersonalización y la calidad de vida laboral del profesional de enfermería servicio adultos varones Hospital Militar Central, Lima 2021.

O.E.3: Establecer la relación que existe entre el síndrome de Burnout en su dimensión realización personal y la calidad de vida laboral del profesional de enfermería servicio adultos varones Hospital Militar Central, Lima 2021.

#### **2.6. Justificación e importancia**

Este trabajo se justificó en los siguientes aspectos:

**Justificación teórica:** Porque se brinda información importante sobre las variables de estudio, fundamentada en teorías e investigaciones que permitirán explicar la naturaleza de las variables

y comprender su relación, además de ello porque dicho análisis teórico favorecerá en el conocimiento de los interesados en la variable del síndrome de Burnout y la calidad de vida laboral del profesional de enfermería.

**Justificación práctica:** Debido a que los resultados del estudio permitirán concientizar a las autoridades y profesionales involucrados la importancia de conocer los niveles del síndrome de Burnout y como ello afecta a la calidad de vida laboral del profesional de enfermería, con el fin de prevenir estragos de este trastorno que otras investigaciones está muy relacionado con la calidad o desempeño que estos profesionales brindan a los pacientes.

**Justificación metodológica:** Porque se brinda instrumentos de recolección de datos que presentaran validación y confiabilidad, para ser aplicados en contextos similares, además el estudio presenta resultados que permitan conocer la realidad problemática de manera más exacta en el lugar seleccionado, con el fin de aportar en estrategias más adecuadas a la población investigadas.

### **Importancia**

El estudio es relevante por el hecho de que medir el nivel del síndrome de Burnout, permite conocer aquellas circunstancias que puedan afectar al a la calidad de vida del profesional de enfermería en el trabajo, y con ello poder encontrar los problemas presentes y poder recomendar acciones que puedan disminuirlo, además de favorecer a la salud e integridad del profesional lo que se reflejará en un mejor servicio de salud ofrecido a la sociedad.

## **2.7. Alcances y limitaciones**

### **Alcances**

**Espacial.** La presente investigación se realizó en el departamento de Lima, Hospital Militar Central, Lima, ubicada en Pje. Quiñones 195, Cercado de Lima.

**Temporal.** La investigación se efectuó en el año 2021.



**Conceptual.** Esta investigación se efectuó debido al Síndrome de Burnout y calidad de vida laboral del profesional de enfermería, donde se presenta teorías y conceptos que explicarán y permitirán entender las variables de estudio.

**Limitaciones:** Parte de las limitaciones fue la aplicación de los instrumentos porque se tuvo que coordinar con los profesionales y el jefe de área para poder establecer los días y no interrumpir sus labores, para poder aplicar a toda la muestra correspondiente. Otra de las limitaciones fue el tema económico porque la investigación fue autofinanciada es por ello que no limitaremos a una sola institución y muestra con una cantidad significativa.

### III. MARCO TEÓRICO

#### 3.1. Antecedentes

##### Antecedentes a nivel internacional

**Plaza C. (2018)** en **Ecuador** realizo su investigación con el título “Síndrome de Burnout y otros riesgos psicosociales en médicos residentes, enfermeras y auxiliares de enfermería de la Clínica Santa Ana”, teniendo el propósito de identificar la incidencia del síndrome de burnout y su relación con los factores de riesgo a nivel psicosocial, mediante una metodología cuantitativa, descriptiva y correlacional, con la aplicación de cuestionarios, obteniendo en los resultados que la mayoría de los profesionales de la salud están expuestos a los factores de riesgo psicosocial, dentro de los cuales se encuentra el tiempo de trabajo con un nivel alto en el 64%, la carga laboral con 55% y la supervisión con 82%, lo que genera insatisfacción laboral. En el caso del síndrome de burnout se presento en un nivel medio lo que se relación con los factores de riesgo.<sup>10</sup>

Otro estudio es el de **Muñoz S, Ordoñez J, Solarte M, Valverde Y, Villarreal S, Zemanate M. (2018)** En **Colombia**, donde realizaron su investigación titulada “Síndrome de Burnout en enfermeros del Hospital Universitario San José. Popayán”, con el propósito de poder encontrar la incidencia del síndrome de burnout a través de una metodología descriptiva cuantitativa, con la participación de 45 enfermeros y como recolector de datos se uso el cuestionario Maslach Burnout Inventory, en donde se obtuvo que el 1.7% burnout, el 15.8% presento un nivel alto de agotamiento de las emociones, el 10.8% despersonalización y el 9.2% una deficiente realización personal, lo que se asocio con la cantidad de hijos con una significancia del 0.000.<sup>11</sup>

También tenemos a **Gutiérrez B, Herrera A. (2018)**. En España, con su estudio “Síndrome de burnout en personal de enfermería: asociación con estresores del entorno hospitalario, Andalucía,

España”, teniendo como propósito de conocer el nivel del síndrome de burnout y su relación con los estresores, mediante una metodología descriptiva de corte transversal con la participación de 140 profesionales de enfermería, con lo cual se encontró que los niveles de cansancio emocional se relacionan con los estresores como la muerte del paciente el sufrimiento del mismo, la carga laboral entre otros, en el caso de la despersonalización se desarrollo a causa de la incertidumbre por el proceso de recuperación del paciente, y los conflictos internos entre las enfermeras, por lo que se concluyo que las variables se relacionan de manera directa por lo cual actuar de forma directa con los factores estresores generará una mejor prevención del síndrome de burnout.<sup>12</sup>

**Grisales H, Muñoz Y, Osorio D, Robles E. (2016), en España** realizaron su estudio titulado: Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de un hospital de referencia Ibagué, Colombia, 2014, teniendo como propósito de definir el nivel de incidencia del síndrome de burnout y su relación con los elementos demográficos, con una metodología descriptiva correlacional con la participación de 174 profesionales de enfermería, se utilizó la escala de Maslach Burnout Inventory. Se encontró que el 20.1% presento el síndrome, el 52.3% presenta riesgo de padecerlo, también se encontró que el personal de administrativos/oncología/camillero/esterilización, presentaron indicadores de la proporción de Burnout mayores del 20,1%. Por lo que se evidencio una relación significativa entre las variables además de una prevalencia del síndrome de burnout del 20.1%.<sup>13</sup>

**Arias W, Muñoz A. (2016) Cuba** presentaron su estudio: Síndrome de burnout en personal de enfermería de Arequipa, con el objetivo de analizar el nivel de dicho síndrome con una metodología descriptiva correlacional, con una muestra de 47 enfermeras y como recolector de datos se usó el Inventario de Burnout de Maslach; de donde se obtuvo que el 21.3% presento un agotamiento emocional severo, el 29.8% presento una alta despersonalización, se evidenció

que el síndrome de burnout se relaciono con el tiempo de servicio a mayor tiempo mayor presencia de burnout.<sup>14</sup>

### **Antecedentes nacionales**

**Vértiz J. (2019) Lima Perú** presento su investigación: Calidad de vida y satisfacción laboral del personal de enfermería de un hospital público nivel II – 2 del Minsa, Lima 2018, con el propósito de identificar la relación entre la calidad de vida y la satisfacción laboral, mediante una metodología correlacional cuantitativa, con una muestra de 169 personal de enfermería y en la recolección de datos se usó el cuestionario WHOQOL BREF. Se encontró que las dimensiones de la calidad de vida (física, psicológica y social) se relaciona con la satisfacción en el trabajo con correlaciones en promedio de 0.270 con significancias menores al 0.01.<sup>15</sup>

**Santiago S. (2018) Lima Perú** realizo un estudio titulado “Calidad de vida laboral de las enfermeras del primer nivel de atención de los Centros de Salud de la Red Asistencial Lima Ciudad en el 2015”, con el propósito de identificar el nivel de la calidad de vida laboral en el personal de enfermería, con la aplicación de una metodología descriptiva correlación de corte transversal, con una muestra de 117 enfermeras y el instrumento para recolectar los datos denominado; CVTGOHISALO validado en contexto peruano, en donde se evidencio que la calidad de vida laboral es insatisfactoria donde el problema mayor es la distribución de los tiempos.<sup>16</sup>

**Cruz L. (2018) en Lima Perú** realizo un estudio titulado “Calidad de vida profesional del personal de enfermería del servicio de Medicina I y II del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren, Callao 2018”, con el propósito de definir el nivel de la calidad de vida laboral en el profesional de enfermería, con una metodología cuantitativa descriptiva, con la participación de 50 profesionales y el cuestionario de CVP-35, donde se encontró que el 96% presenta un calidad de vida buena, el 62% por el apoyo de la directiva, 84% por la demanda regular de trabajo, 86% por una motivación intrínseca buena siendo

evidenciándose una percepción global de la calidad de vida en el trabajo buena.<sup>17</sup>

**García J. (2018) Huancayo Perú**, realizó una investigación sobre el “Síndrome de burnout y su relación con la satisfacción laboral en el personal de enfermería de centro quirúrgico del Hospital Regional Docente Materno Infantil El Carmen Huancayo 2018, teniendo el propósito de identificar como el síndrome de burnout se relación con la satisfacción en el trabajo, mediante un estudio descriptivo, con una muestra de 11 profesionales de enfermería, de donde se obtuvo que el 55% presenta el síndrome mencionado en un nivel moderado y un 82% presenta una satisfacción laboral moderada, por lo que se evidencia que no existe relación entre las variables de estudio.<sup>18</sup>

**Urrunaga L. (2018) Lima Perú** realizo un estudio titulado “Influencia del síndrome de burnout en el desempeño laboral del personal de enfermería del tercer piso este adolescente del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas Surquillo – 2017”, teniendo el propósito de conocer el nivel de influencia del síndrome de burnout en el desempeño laboral, con una metodología descriptiva de corte transversal, donde se encontró que no hay influencia del síndrome en el desempeño laboral, lo que se evidencia con el resultado del Chi Cuadrado (X<sup>2</sup>) con una significancia mayor al 0.05.<sup>19</sup>

### **3.2. Bases teóricas**

#### **3.2.1 Síndrome de burnout**

Es la alteración del estado físico y psicológico del individuo que se presenta por la deficiencia de recursos del trabajador ante las exigencias que se presentan en sus labores lo que ocasiona una sensación de amenaza que altera el organismo presionándolo y agotándolo física y mentalmente<sup>20</sup>.

Asimismo, se mencionó que el este síndrome se presenta de manera compuesta por diferentes aspectos que se relacionan con el estrés en el trabajo, lo que se suma con la deficiencia del desarrollo

profesional y personal, un desgaste de las emociones, y una sensación de frustración de resultados no obtenidos, además de una falta de motivación y desinterés en el trabajo. Asimismo, este síndrome se asocia con un nivel de estrés crónico que se mantiene durante días, que surge por no cumplir con las expectativas del trabajo lo que exige al trabajador a un punto en donde sus recursos se agotan, presentando o desarrollando un cansancio emocional y físico que a su vez generan sentimientos negativos, disminuyendo su desempeño diario<sup>21</sup>.

Asimismo, el síndrome de burnout es un agotamiento físico y mental debido al no control de los niveles crónicos del estrés, que se desarrolla de una manera sostenida y una presión constante, alterando la personalidad y conductas del trabajador. Se caracteriza porque el trabajador pierda la motivación de seguir o cumplir con sus obligaciones en el trabajo<sup>22</sup>. Es por ello que también es considerado como un trastorno que afecta el aspecto psicológico de la persona, presentándose mayormente en el personal que tienen un contacto directo con los pacientes o público al cual se le brinda un servicio <sup>23</sup>.

Una de las definiciones más concretas son la de Maslach y Jackson<sup>24</sup> quienes lo describieron como un síndrome de tres dimensiones; como los son la despersonalización, el cansancio emocional y la baja realización personal<sup>25</sup>.

### **3.2.1.1 Dimensiones del síndrome de burnout**

#### **Cansancio emocional:**

Es una situación donde los trabajadores sienten que no pueden o tienen los recursos necesarios para seguir, principalmente en un aspecto emocional, esto se da por un contacto constante con personas que tienden a tener problemas a quienes se le debe brindar un apoyo y servicio<sup>26</sup>.

Asimismo, el agotamiento de las emociones se da por un sobreesfuerzo, de los recursos que se ejecutan con el fin de cumplir con algo que no se esperaba, con una mayor carga de trabajo, y un contacto directo con las personas, lo que genera niveles de incidencia del síndrome de burnout. Este tipo de trabajadores comienza sus labores con ánimos y energías bajas, donde no se siente capaces para afrontar un trabajo mas complicado o fuerte, lo que comienza con un nivel de estrés que se mantiene hasta un nivel crónico, por lo que el trabajador se siente quemado, cansado, agotado donde sus limites son superados y tiene la sensación de no poder más<sup>27</sup>.

De igual manera este agotamiento es la pérdida o disminución de las capacidades del trabajador principalmente elementos esenciales como la empatía, es decir lo que le permite entender y comprender las situaciones de los pacientes o usuarios que reciben sus servicios, además de poder afrontar diversas situaciones de estrés<sup>28</sup>. Es por ello que algunos autores mencionan que es una situación en donde la persona siente que no puede desarrollarse en una situación emocional que es clave en las interrelaciones como es el caso de la enfermera y el paciente<sup>29</sup>.

**Despersonalización:** Es el desarrollo de conductas y emociones que son no favorables en el desarrollo de las interrelaciones en el trabajo, donde se caracteriza por no tratar con un enfoque humanizado sino automático, insensible y practico, pero con evaluaciones negativas, insatisfacción hacia el trabajo en relaciona a sus labores, condiciones y reconocimiento, además de las relaciones con sus compañeros<sup>30</sup>.

De igual manera esta despersonalización perjudica las relaciones hacia las personas que son objetivos del trabajo, como seria el caso de la enfermera con el paciente, por lo que se desarrolla sentimiento y emociones negativas, y conductas expresadas con frialdad con una disminución clara de la empatía, en este caso el profesional o

trabajador trata a las personas como objetos impersonales, lo que genera a su vez cierta discordancia por parte de sus compañeros, también se desarrolla cierta insensibilidad ante la dolencia o carencias que se presenten en otras personas <sup>31</sup>.

Esto se da gracias a el desarrollo de sentimientos, actitudes y respuestas negativas, distantes y fríos hacia otras personas, especialmente hacia los destinatarios de su propio trabajo. Se acompaña de un aumento de la irritabilidad y una pérdida de motivación frente a ella. El trabajador trata de distanciarse no solo de las personas que consiguen su trabajo sino también de los miembros del equipo con el que trabaja, es cínico, irritado, irónico y en ocasiones incluso utiliza etiquetas despectivas para referirse a los usuarios y tratar de culpar a su Frustración reduce el rendimiento laboral<sup>32</sup>.

**Realización personal:** Es un concepto que trata del nivel de crecimiento e la persona en su ámbito tanto personal como profesional, pero en relación del síndrome de burnout se da de una manera negativa, con efectos desfavorables, lo que mayormente se relaciona con una frustración o falta de motivación interna, donde se presentan elementos como la baja autoestima, depresión, y una tendencia a huir <sup>33</sup>.

Asimismo, se considera como una sensación donde la persona considera que no es autosuficiente para lograr sus objetivos, tanto en el ámbito personal como profesional, donde la seguridad es dañada, donde las calificaciones negativas se desarrollan en una autopercepción errónea, es por ello que esta dimensión es una autocrítica del propio trabajador que mayormente es negativa<sup>34</sup>.

De igual manera la falta de realización personal se desarrolla perjudicando el aspecto cognitivo de la personal, sus emociones y se presentan cuando hay dificultades, donde el trabajador siente que está estancado donde no hay una evolución o crecimiento laboral, no hay una motivación clara, es por ello que le es dificultoso



encontrar tranquilidad o equilibrio, generando un desinterés laboral<sup>34</sup>.

Finalmente se menciona que corresponde a una disminución de la autoestima que se asocia con el crecimiento profesional dentro del trabajo, este factor incrementa problemas laborales como retrasos en los plazos, absentismo, fallas en la producción disminución de la calidad del servicio, etc. Asimismo, el colaborador que presenta una baja realización personal se caracteriza por evitar las relaciones con sus compañeros, presentan tensión constante, baja moralidad, productividad y no puede con ciertos niveles de presión<sup>35</sup>. Es por ello que la realización personal no es dependiente de las situaciones, sino del proceso de afrontamiento que puede desarrollar una persona mediante elementos de autocontrol y autoestima, donde supere y aprenda a superar los problemas<sup>36</sup>.

En otro sentido cuando hay una falta de realización personal, se presenta cuando el individuo tiene la sensación de que los recursos de los cuales dispone no son suficientes para afrontar una situación determinada en el trabajo, generándose reacciones y emociones negativas hacia uno mismo, por lo que no es capaz de soportar presiones y evita el contacto y trabajo con otros individuos<sup>37</sup>.

### **3.2.2 Calidad de vida laboral**

La calidad de vida es una percepción subjetiva que toma en cuenta las condiciones por las cuales el individuo valora su vida, de sus objetivos y necesidades, y lo necesario para sentirse bien, es por ello que tener una calidad de vida laboral implica que se actúa sobre procesos importantes como el desarrollo psicológico profesional, la motivación, el poder adaptarse a diferentes situaciones, cambios, que le permitan aportar a la organización hacia un crecimiento e innovación en sus labores y el cumplimiento de los objetivos, tanto personales como organizacionales<sup>38</sup>.

De igual forma, la calidad de vida laboral (CVL) o la calidad de vida en el trabajo (CVT) se fundamenta en una percepción expresada por los empleados de una organización sobre su grado de satisfacción o insatisfacción con el entorno en el que laboran, resultando en una Evaluación del grado de bienestar y desarrollo que estas condiciones generan en los recursos humanos, al igual que cuando es negativo, en general, afecta el funcionamiento óptimo de la empresa<sup>39</sup>.

De igual manera La calidad de vida en el trabajo se refiere de manera general a la satisfacción que tienen los trabajadores en relación a la vida laboral; es una forma diferente de ver y valorar la vida dentro de la organización, pues se busca el desarrollo y bienestar del colaborador sin dejar de lado, claro está, la eficiencia empresarial<sup>40</sup>.

### **3.2.2.1 Dimensiones calidad de vida laboral**

**Apoyo directo:** Sin duda, la percepción del apoyo y el reconocimiento de un superior por el esfuerzo y el trabajo bien hecho es uno de los factores que incide efectivamente en la productividad de los profesionales. El rol de gerente no se limita a monitorear el trabajo realizado, sino también a brindar coaching, recursos y fomentar la creatividad y la toma de riesgos. En las organizaciones el rol de liderazgo tiene el poder de crear un ambiente de trabajo y un clima adecuados en el equipo, también para ayudar a cada individuo a completar sus tareas, aportar sus conocimientos e ideas y trabajar en armonía tanto con los miembros de su propio equipo como con otros equipos. Si un directivo no muestra este apoyo a los compañeros, se puede crear un clima de inseguridad, donde las personas no se entregan y deciden haciendo lo menos que se requiere en el trabajo, llegando incluso a la apatía.<sup>41</sup>.

También menciona que mantener una buena relación con todos los empleados es mucho más positivo que compartir un ambiente tenso y conflictivo. Sin embargo, una relación correcta y cercana con los

responsables puede tener algunas ventajas adicionales como reducir el estrés; agiliza la jornada y promueve un ambiente de trabajo agradable y relajado. Asimismo, facilita la comunicación; para muchos colaboradores, mantener una buena comunicación con su supervisor es una gran motivación diaria. Por el contrario, la mala comunicación genera insatisfacción y dificultades profesionales. Asimismo, permite la retroalimentación continua sobre el trabajo que se está realizando ayuda a aprender y enfatizar todos estos comportamientos apreciados<sup>42</sup>.

**Motivación intrínseca:** Este tipo de motivación se desarrolla por el impulso que siente la personas de sus propios intereses, deseos y crecimiento personal. Lo que se asocia mas con a la productividad, por lo que el trabajador no se limita no solo a cumplir con lo establecido, sino que busca mejorar, se involucra personalmente dando su máximo desempeño<sup>43</sup>.

Asimismo, la motivación intrínseca es la que nos impulsa a hacer cosas por el simple gusto de hacerlas. La propia ejecución de la tarea es la recompensa. A diferencia de la motivación extrínseca, basada en recibir dinero, recompensas y castigos, o presiones externas, la motivación intrínseca nace en el propio individuo<sup>44</sup>

**Carga laboral:** Se menciona que las altas demandas laborales están relacionadas con una peor salud mental, que a su vez estaba relacionada con una mayor probabilidad de muerte, cuando los participantes tenían relativamente poco control sobre su trabajo (como la capacidad de tomar decisiones en el trabajo, decidir en qué trabajar y decidir cómo completar el trabajo propio). Las altas demandas laborales también se relacionan con la probabilidad de muerte por mala salud mental entre aquellos que obtuvieron puntajes bajos en una prueba de capacidad cognitiva<sup>45</sup>.

Asimismo la exigencia laboral es una presión constante para cumplir con ciertos estándares y tiempos en un tiempo mínimo que en el tema de salud es primordial por lo que hay una mayor exposición de

una alta demanda o exigencia laboral lo que le podría causar problemas como el estrés, pero esta situación se agrava cuando el trabajador no recibe el suficiente apoyo de sus compañeros de trabajo o de sus superiores, y cuando cuenta con un control limitado sobre su trabajo y la forma en que puede hacer frente a las exigencias y presiones laborales<sup>46</sup>.

### **3.3. Identificación de las variables**

**Variable 1:** Síndrome de burnout

**Dimensiones:**

Cansancio emocional

Despersonalización

Realización personal

**Variable 2:** Calidad de vida laboral

**Dimensiones**

Apoyo directo

Motivación intrínseca

Carga laboral

## IV. METODOLOGÍA

### 4.1. Tipo y Nivel de Investigación

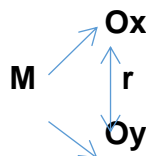
El estudio es de **tipo** aplicada, en la cual el problema está establecido y es conocido por el investigador, por lo que utiliza la investigación para dar respuesta a preguntas específicas <sup>47</sup>.

El **Nivel** de investigación es correlacional, este tipo de estudios busca poder encontrar el grado de relación que existe entre dos fenómenos de estudio<sup>48</sup>

Asimismo, el **enfoque** de la investigación es el cuantitativo, porque se siguieron procesos estadísticos para la obtención de resultados sobre la medición de las variables para comprender y establecer los patrones del comportamiento de las variables<sup>47</sup>.

### 4.2. Diseño de la Investigación

El **diseño** es no experimental y de corte transversal, el cual se define, como aquel estudio donde no se manipula o se altera las variables de forma intencionada, sucediendo esto en un momento y contexto determinado<sup>48</sup>. Es por ello que se representa el siguiente diagrama:



Dónde:

M = Muestra.

O<sub>x</sub> = Síndrome de Burnout

O<sub>y</sub> = Calidad de vida laboral

r = relación entre las variables

### 4.3. Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Síndrome de Burnout	Es el estado físico y psíquico producido por la escasez de acondicionamiento del trabajador ante las exigencias propias del trabajo, originando la sensación de amenaza originando la producción de alteraciones orgánicas y anímicas <sup>20</sup> .	El incremento progresivo de una alternación tanto físico como mental que perjudica la salud del profesional a través de las siguientes dimensiones: Agotamiento emocional, Despersonalización y realización profesional.	Agotamiento Emocional	Cansancio Fatiga Desgaste físico Desgaste mental	Escala ordinal
			Despersonalización	Trato personal Indiferencia Maltrato Tolerancia	
			Realización profesional	Comprensión Eficacia Positividad Relaciones interpersonales	
Calidad de vida laboral	Consiste en la sensación de bienestar que pueden experimentar las personas y representa la suma de sensaciones subjetivas y	Es la percepción de bienestar del profesional que surge por interacción de ciertos aspectos como el apoyo directo,	Apoyo directo	Satisfacción en el trabajo Sueldo Reconocimiento profesional Respaldo por la institución	Escala ordinal

	personales de sentirse bien. Reyes <sup>38</sup>	motivación intrínseca, carga laboral		Creatividad Libertad de opinión	
			Motivación intrínseca	Motivación Auto compromiso Valoración de mi trabajo. Importancia del trabajo. Apoyo de mis compañeros.	
			Carga laboral	Sobrecarga de trabajo Presión en el trabajo Estrés Consecuencias en la salud	

#### **4.4. Hipótesis general y específicas**

##### **Hipótesis General**

Existe una relación entre el síndrome de Burnout y la calidad de vida laboral del profesional de enfermería servicio adultos varones Hospital Militar Central, Lima 2021.

##### **Específicas**

H.E.1: Existe una relación entre el síndrome de Burnout en su dimensión cansancio emocional y la calidad de vida laboral del profesional de enfermería servicio adultos varones Hospital Militar Central, Lima 2021.

H.E.2: Existe una relación entre el síndrome de Burnout en su dimensión despersonalización y la calidad de vida laboral del profesional de enfermería servicio adultos varones Hospital Militar Central, Lima 2021.

H.E.3: Existe una relación entre el síndrome de Burnout en su dimensión realización personal y la calidad de vida laboral del profesional de enfermería servicio adultos varones Hospital Militar Central, Lima 2021.

#### **4.5. Población – Muestra**

**Población:** Es la totalidad de un grupo de individuos que están relacionados con los fenómenos de estudio y que cumple con ciertas características que permite establecer patrones en el comportamiento de las variables. Por lo cual esta investigación estuvo conformada por 72 profesionales de enfermería Servicio Adultos Varones Hospital Militar Central, Lima 2021.

$$N = 72$$

**Muestra:** Esta es considerada una fracción representativa de la totalidad de la muestra. El cual cumple con características similares que permitieron obtener resultados similares a la aplicación de toda la localidad. En esta investigación, fue



necesario utilizar toda la población de estudio como muestra, ya que esta fue una cantidad mínima.

$$n = 72$$

**Muestreo:** El muestreo es la forma de obtener la muestra, es decir, una serie de procesos que permiten obtener una fracción de la población bajo ciertos criterios<sup>48</sup>. En el presente caso el muestreo es el no probabilístico censal es decir no se utiliza fórmulas para obtener la cantidad de la muestra, sino que se toma a toda la población de estudio como muestra.

#### **4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de información**

##### **4.6.1 Técnica**

En el estudio para la recolección de datos se utilizó la encuesta, la cual es una técnica muy utilizada en el ámbito de los estudios sociales por su fácil obtención de datos además de su ordenada estructura que permite el estudio de grandes poblaciones<sup>47</sup>.

##### **4.6.2 Instrumento**

Como instrumento de recolección de datos se utilizó el cuestionario. En el caso de la variable Síndrome de Burnout se realizó a través del cuestionario Maslach Burnout Inventory validada en la investigación nacional de Muñoz Y, et. al.<sup>11</sup> que consta de 22 ítems dividido en cansancio emocional (9 ítems), despersonalización (5 ítems), y realización personal (9 ítems).

##### **Ficha técnica del instrumento.**

Nombre del instrumento	Maslach Burnout Inventory.
Autor(a):	Maslach, Jackson & Leiter, 1996 adaptado por Muñoz Y, et. al. <sup>11</sup>
Objetivo del estudio:	Determinar el nivel del síndrome de burnout.
Procedencia:	Estados Unidos
Administración:	Individual o colectivo /Físico o computarizado
Duración:	20 minutos

Muestra: 72 profesionales de enfermería  
 Dimensiones: - Cansancio emocional (9 ítems)  
 - Despersonalización (5 ítems)  
 - Realización personal (9 ítems)

Escala valorativa: - Siempre (5)  
 - Casi Siempre (4)  
 - A veces (3)  
 - Casi nunca (2)  
 - Nunca (1)

Por otro lado, para la variable calidad de vida laboral se utilizó un cuestionario del autor Reyes R<sup>38</sup> que consta de 35 ítems dividido en apoyo directivo (12 ítems), motivación intrínseca (11 ítems), carga laboral (12 ítems).

#### **Ficha técnica del instrumento.**

Nombre del instrumento: Calidad de vida laboral.  
 Autor(a): Reyes R<sup>38</sup>  
 Objetivo del estudio: Determinar el nivel de la calidad de vida laboral.  
 Procedencia: Perú  
 Administración: Individual o colectivo /Físico o computarizado  
 Duración: 20 minutos  
 Muestra: 72 profesionales de enfermería  
 Dimensiones: - Apoyo directivo (12 ítems),  
 - Motivación intrínseca (11 ítems),  
 - Carga laboral (12 ítems)

Escala valorativa: - Nada (1)  
 - Algo (2)  
 - Bastante (3)  
 - Mucho (4)

Ambos instrumentos igualmente fueron medidos en su confiabilidad a través de la confiabilidad alfa de Cronbach, con valores mayores al 0.7, (0.871 en el caso del síndrome de

burnout y 0.892 para calidad de vida laboral) lo que es altamente confiable.

#### **4.7. Técnicas de análisis e interpretación de datos**

Como primer paso se pidió a través de una solicitud dirigida al director del Hospital Militar Central, con el propósito de obtener la autorización para poder aplicar los instrumentos de estudio mediante un cronograma de aplicación considerando 25 minutos por entrevistado. Luego a través de una información coherente se procedió con la aplicación de los instrumentos, previamente se obtuvo el consentimiento informado de los participantes, luego de la aplicación de los instrumentos se tabularon los datos, con lo cual se elaboraron tablas y gráficos que representan los resultados del estudio.

**Análisis estadístico descriptivo:** Finalizando la recolección de datos se codificó las respuestas obtenidas de la muestra para elaborar la base de datos el cual fue procesado y analizado por el programa estadístico social SPSS versión 25.0, generando resultados en variables y dimensiones, luego de ello a través de los programas Word y Excel se diseñó tablas y gráficos de barras para la presentación de resultados, con lo cual se vera de una forma descriptiva las variables de estudio.

**Análisis estadístico inferencial:** Principalmente se utilizó la prueba estadística de Rho Spearman según los resultados de la prueba de normalidad, a través de lo cual se estableció el nivel de relación que pueda existir entre las diferentes variables estudiadas.

## V. RESULTADOS

### 5.1. Presentación de Resultados

Tabla 1.

*Distribución de datos según la variable síndrome de burnout.*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
No presenta	67	93,1
Presenta	5	6,9
Total	72	100,0

*Fuente:* Encuesta de elaboración propia.

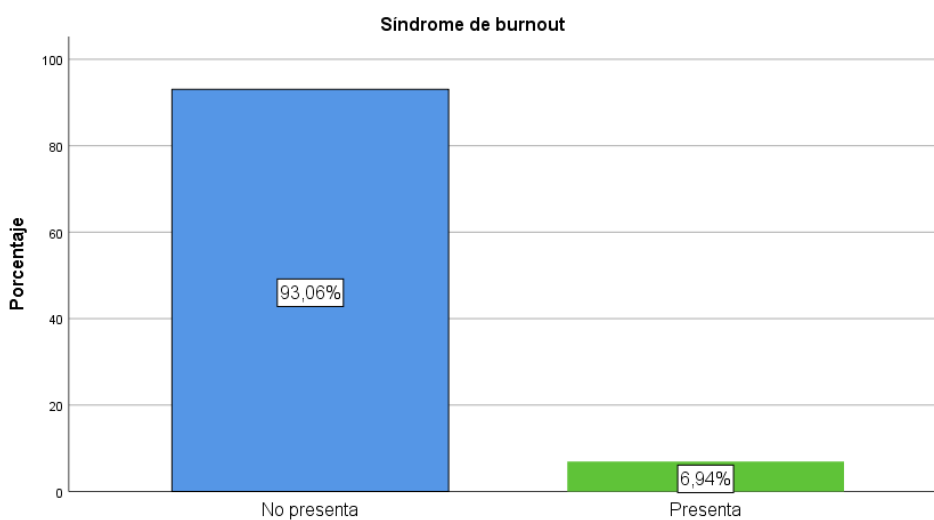


Gráfico 1. Distribución de datos según la variable síndrome de burnout.

Tabla 2.

*Síndrome de burnout según dimensión cansancio emocional.*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
No presenta	66	91,7
Presenta	6	8,3
Total	72	100,0

*Fuente:* Encuesta de elaboración propia.

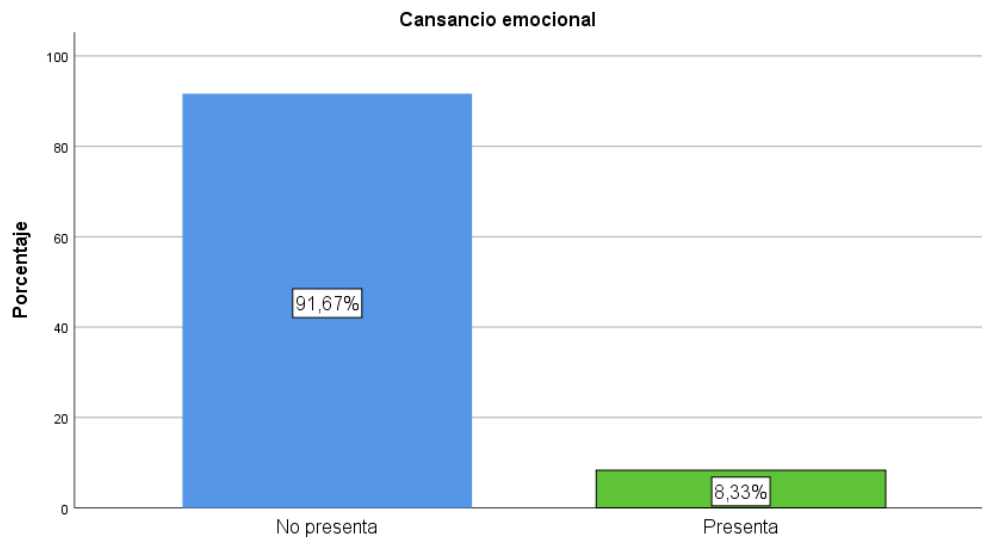


Gráfico 2. Síndrome de burnout según dimensión cansancio emocional.

Tabla 3.

*Síndrome de burnout según dimensión despersonalización.*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
No presenta	66	91,7
Presenta	6	8,3
Total	72	100,0

*Fuente:* Encuesta de elaboración propia.

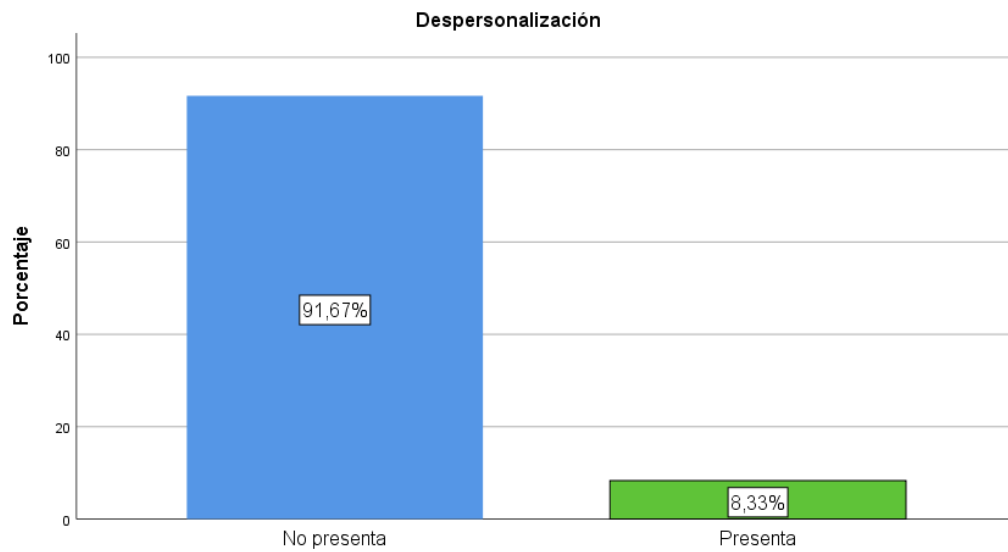


Gráfico 3. Síndrome de burnout según dimensión despersonalización.

Tabla 4.

*Síndrome de burnout según dimensión realización personal.*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
No presenta	68	94,4
Presenta	4	5,6
Total	72	100,0

*Fuente:* Encuesta de elaboración propia.

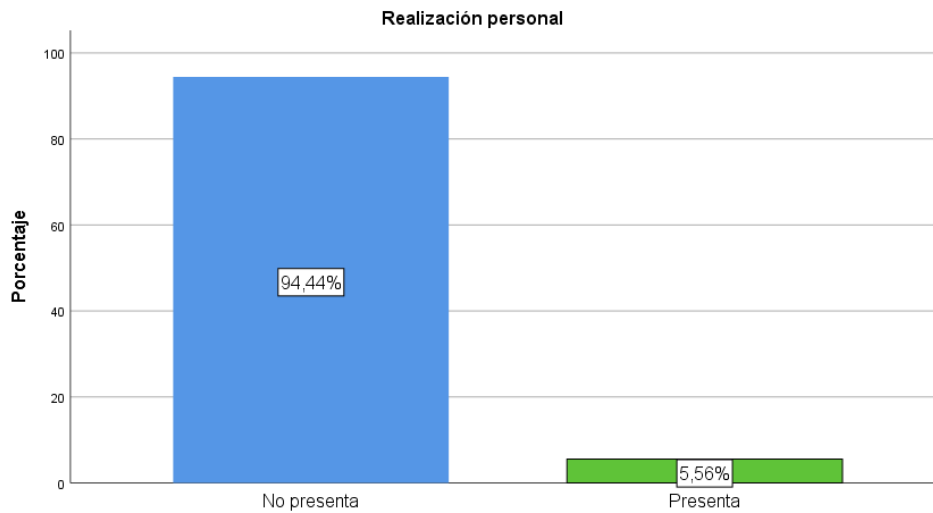


Gráfico 4. Síndrome de burnout según dimensión realización personal.

Tabla 5.

*Distribución de datos según la variable calidad de vida laboral.*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Mala	4	5,6
Regular	54	75,0
Buena	14	19,4
Total	72	100,0

*Fuente:* Encuesta de elaboración propia.

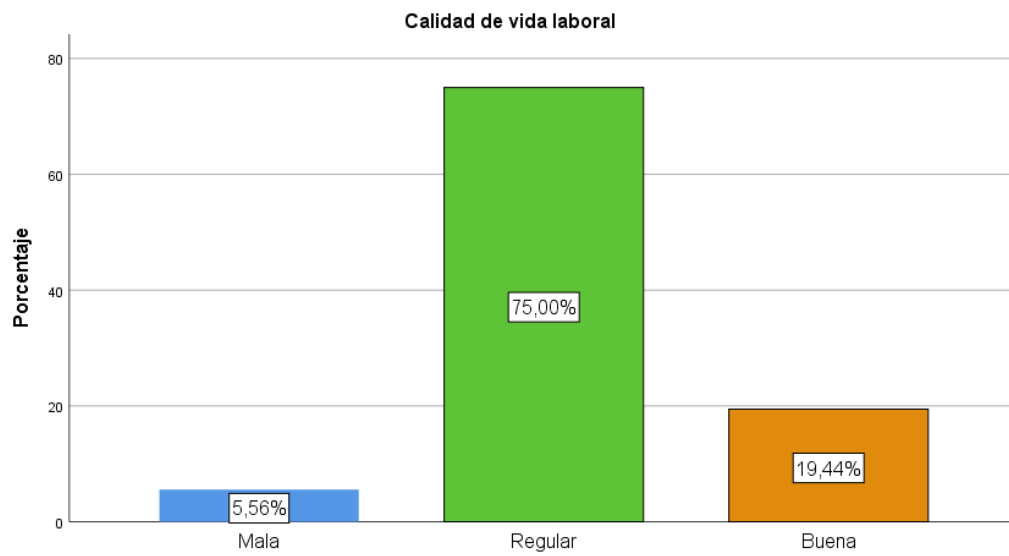


Gráfico 5. Distribución de datos según la variable calidad de vida laboral.



Tabla 6.

*Calidad de vida laboral según dimensión apoyo directo.*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Mala	5	6,9
Regular	47	65,3
Buena	20	27,8
Total	72	100,0

*Fuente:* Encuesta de elaboración propia.

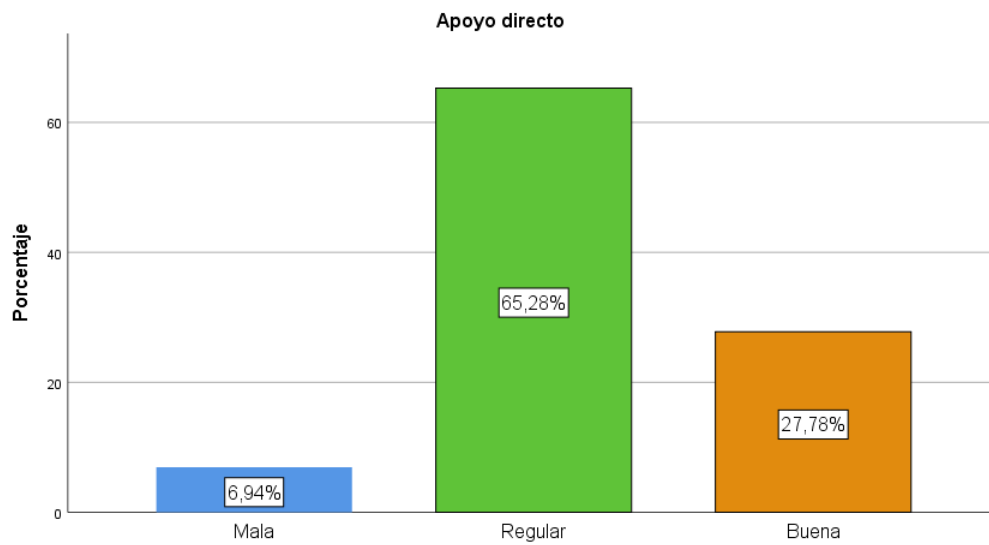


Gráfico 6. Calidad de vida laboral según dimensión apoyo directo.

Tabla 7.

*Calidad de vida laboral según dimensión motivación intrínseca.*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Mala	4	5,6
Regular	50	69,4
Buena	18	25,0
Total	72	100,0

*Fuente:* Encuesta de elaboración propia.

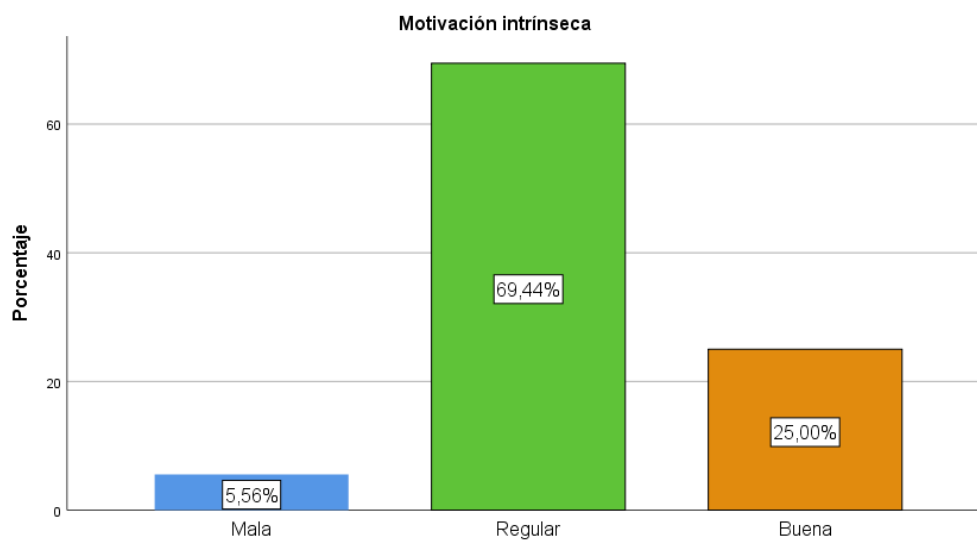


Gráfico 7. Calidad de vida laboral según dimensión motivación intrínseca.

Tabla 8.

*Calidad de vida laboral según dimensión carga laboral.*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Mala	4	5,6
Regular	53	73,6
Buena	15	20,8
Total	72	100,0

*Fuente:* Encuesta de elaboración propia.

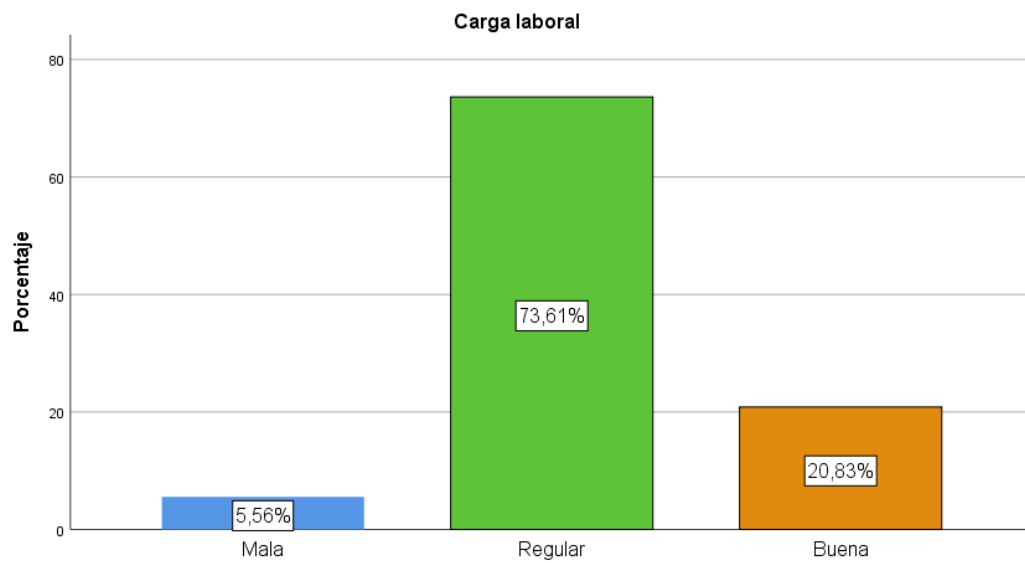


Gráfico 8. Calidad de vida laboral según dimensión carga laboral.

Tabla 9.

*Síndrome de burnout según calidad de vida laboral.*

Síndrome de burnout	Calidad de vida laboral						Total	%
	Mala	%	Regular	%	Buena	%		
No presenta	0	0.00	53	73.61	14	19.44	67	93.06
Presenta	4	5.56	1	1.39	0	0.00	5	6.94
Total	4	5.56	54	75.00	14	19.44	72	100.00

Fuente: Encuesta de elaboración propia.

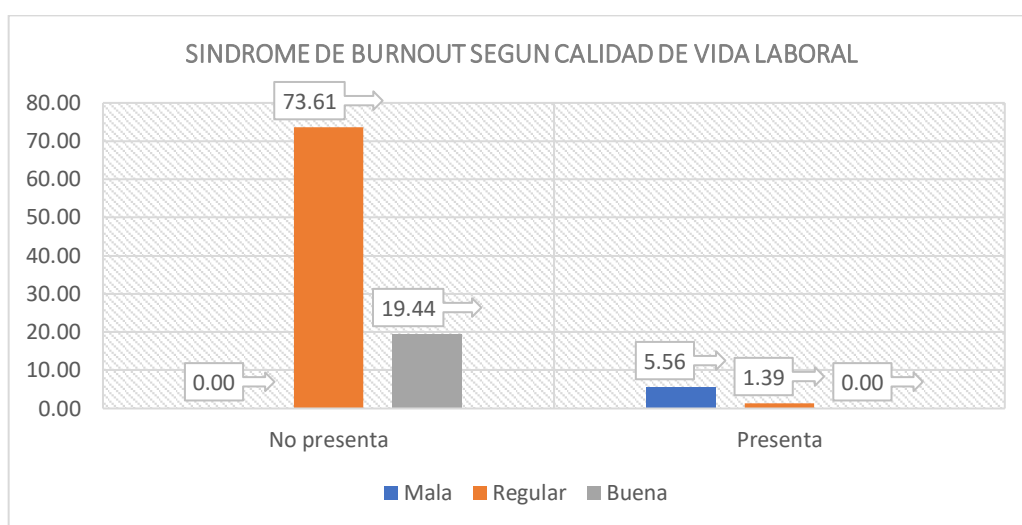


Gráfico 9. Síndrome de burnout según calidad de vida laboral.

Tabla 10.

*Síndrome de burnout en su dimensión cansancio emocional según calidad de vida laboral.*

Cansancio emocional	Calidad de vida laboral							
	Mala	%	Regular	%	Buena	%	Total	%
No presenta	0	0.00	52	72.22	14	19.44	66	91.67
Presenta	4	5.56	2	2.78	0	0.00	6	8.33
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>5.56</b>	<b>54</b>	<b>75.00</b>	<b>14</b>	<b>19.44</b>	<b>72</b>	<b>100.00</b>

Fuente: Encuesta de elaboración propia.

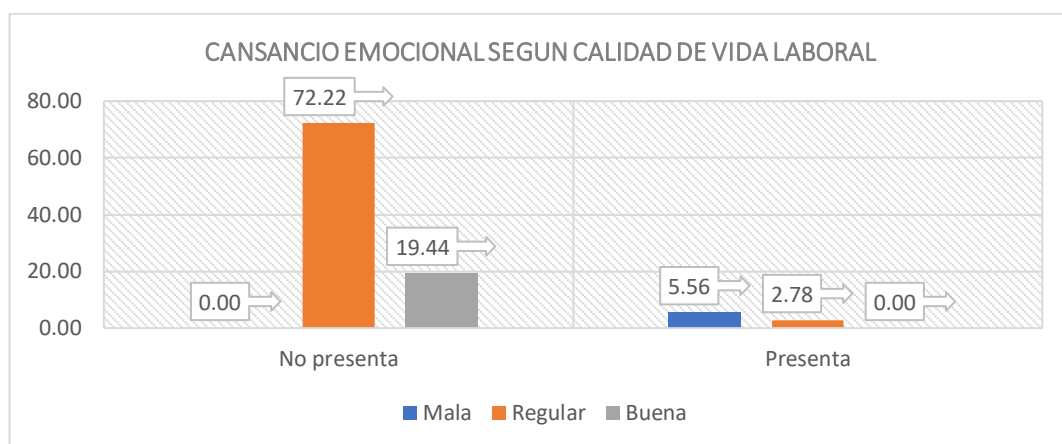


Gráfico 10. Síndrome de burnout en su dimensión cansancio emocional según calidad de vida laboral.

Tabla 11.

*Síndrome de burnout en su dimensión despersonalización según calidad de vida laboral.*

Despersonalización	Calidad de vida laboral							
	Mala	%	Regular	%	Buena	%	Total	%
No presenta	0	0.00	52	72.22	14	19.44	66	91.67
Presenta	4	5.56	2	2.78	0	0.00	6	8.33
Total	4	5.56	54	75.00	14	19.44	72	100.00

Fuente: Encuesta de elaboración propia.

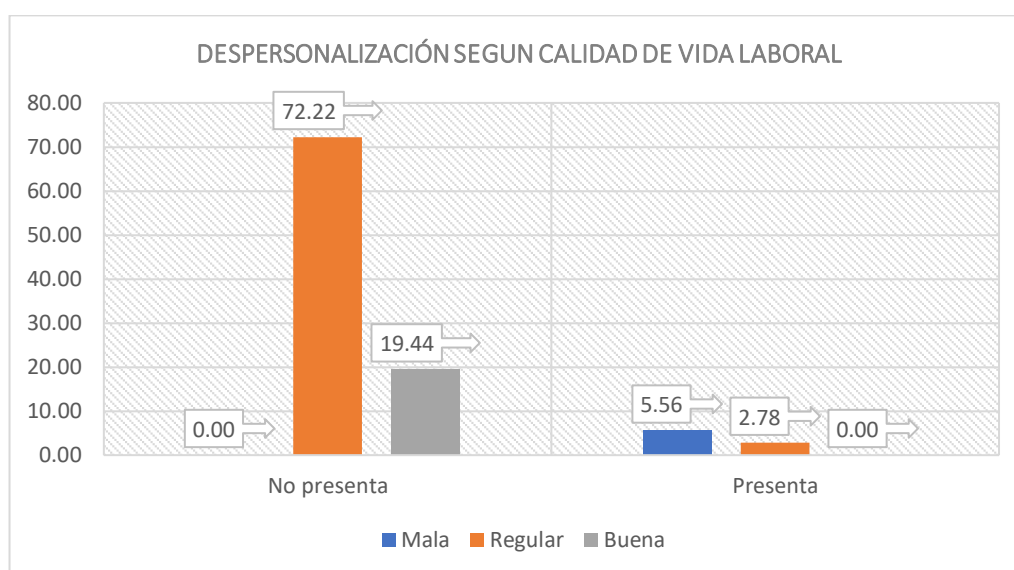


Gráfico 11. Síndrome de burnout en su dimensión despersonalización según calidad de vida laboral.

Tabla 12.

*Síndrome de burnout en su dimensión realización personal según calidad de vida laboral.*

Realización personal	Calidad de vida laboral							
	Mala	%	Regular	%	Buena	%	Total	%
No presenta	0	0.00	54	75.00	14	19.44	68	94.44
Presenta	4	5.56	0	0.00	0	0.00	4	5.56
Total	4	5.56	54	75.00	14	19.44	72	100.00

Fuente: Encuesta de elaboración propia.

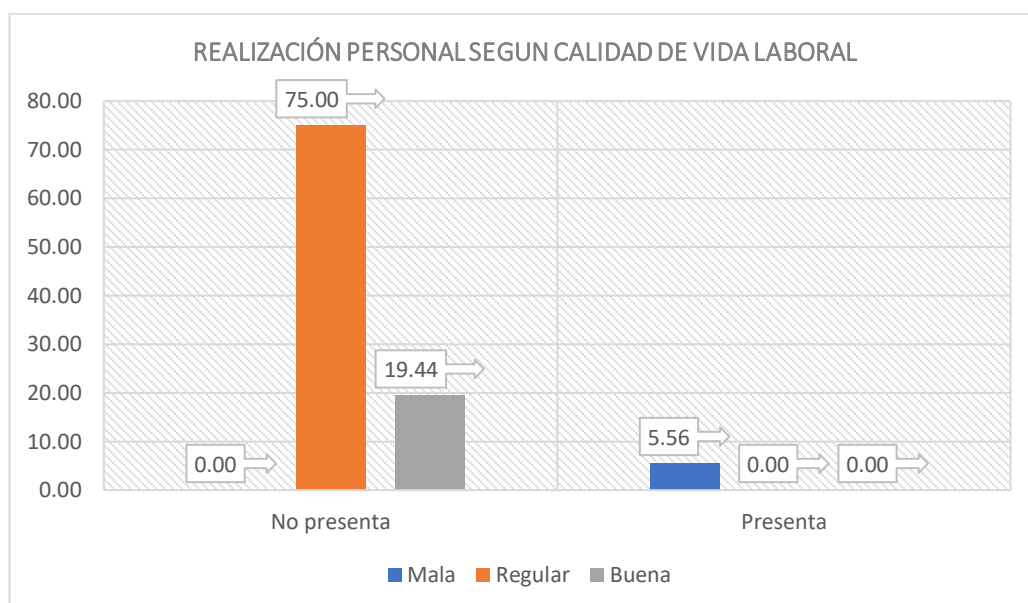


Gráfico 12. Síndrome de burnout en su dimensión realización personal según calidad de vida laboral.

## **5.2. Interpretación de los resultados**

1. En la tabla y grafico 1, el 93.06% no presenta síndrome de burnout y el 6.94% presenta síndrome de burnout. Se puede evidenciar que en una mayor proporción los profesionales de enfermería Servicio Adultos Varones Hospital Militar Central no presentan síndrome de burnout.
2. En la tabla y grafico 2, el 91.67% no presenta cansancio emocional y el 8.33% presenta cansancio emocional. Se puede evidenciar que en una mayor proporción los profesionales de enfermería Servicio Adultos Varones Hospital Militar Central no presentan cansancio emocional.
3. En la tabla y grafico 3, el 91.67% no presenta despersonalización y el 8.33% presenta despersonalización. Se puede evidenciar que en una mayor proporción los profesionales de enfermería Servicio Adultos Varones Hospital Militar Central no presentan despersonalización.
4. En la tabla y grafico 4, el 94.44% no presenta realización personal y el 5.56% presenta realización personal. Se puede evidenciar que en una mayor proporción los profesionales de enfermería Servicio Adultos Varones Hospital Militar Central no presentan realización personal.
5. En la tabla y grafico 5, el 5.56% presenta una calidad de vida laboral en un nivel malo, el 75.00% un nivel regular y el 19.44% un nivel bueno. Se puede evidenciar que en una mayor proporción los profesionales de enfermería Servicio Adultos Varones Hospital Militar Central presentan una calidad de vida laboral en un nivel regular.
6. En la tabla y grafico 6, el 6.94% presenta un apoyo directo en un nivel malo, el 65.28% un nivel regular y el 27.78% un nivel bueno. Se puede evidenciar que en una mayor proporción los profesionales de enfermería Servicio Adultos Varones Hospital Militar Central presentan un apoyo directo en un nivel regular.
7. En la tabla y grafico 7, el 5.56% presenta una motivación intrínseca en un nivel malo, el 69.44% un nivel regular y el 25.00% un nivel bueno. Se puede evidenciar que en una mayor proporción los profesionales de enfermería Servicio Adultos Varones Hospital Militar Central presentan una motivación intrínseca en un nivel regular.
8. En la tabla y grafico 8, el 5.56% presenta una carga laboral en un nivel malo, el 73.61% un nivel regular y el 20.83% un nivel bueno. Se puede



evidenciar que en una mayor proporción los profesionales de enfermería Servicio Adultos Varones Hospital Militar Central presentan una carga laboral en un nivel regular.

- 9.** En la tabla y grafico 9, al correlacionar el síndrome de burnout con la calidad de vida laboral, se encontró que del grupo que no presenta síndrome de burnout, el 73.61% presenta una calidad de vida laboral regular y el 19.44% presenta una calidad de vida laboral bueno. En el grupo que presenta síndrome de burnout, el 5.56% presenta una calidad de vida laboral mala y el 1.39% presenta una calidad de vida laboral regular.
- 10.** En la tabla y grafico 10, al correlacionar el cansancio emocional con la calidad de vida laboral, se encontró que del grupo que no presenta cansancio emocional, el 72.22% presenta una calidad de vida laboral regular y el 19.44% presenta una calidad de vida laboral bueno. En el grupo que presenta cansancio emocional, el 5.56% presenta una calidad de vida laboral mala y el 2.78% presenta una calidad de vida laboral regular.
- 11.** En la tabla y grafico 11, al correlacionar la despersonalización con la calidad de vida laboral, se encontró que del grupo que no presenta despersonalización, el 72.22% presenta una calidad de vida laboral regular y el 19.44% presenta una calidad de vida laboral bueno. En el grupo que presenta despersonalización, el 5.56% presenta una calidad de vida laboral mala y el 2.78% presenta una calidad de vida laboral regular.
- 12.** En la tabla y grafico 12, al correlacionar la realización personal con la calidad de vida laboral, se encontró que del grupo que no presenta realización personal, el 75.00% presenta una calidad de vida laboral regular y el 19.44% presenta una calidad de vida laboral bueno. En el grupo que presenta realización personal, el 5.56% presenta una calidad de vida laboral mala.

## VI. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

### 6.1. Análisis de los resultados

#### Hipótesis principal

Ha: Existe una relación entre el síndrome de Burnout y la calidad de vida laboral del profesional de enfermería servicio adultos varones Hospital Militar Central, Lima 2021.

Ho: No existe una relación entre el síndrome de Burnout y la calidad de vida laboral del profesional de enfermería servicio adultos varones Hospital Militar Central, Lima 2021.

Tabla 13

*Prueba de correlación según Spearman entre el síndrome de Burnout y la calidad de vida laboral.*

			Síndrome de burnout	Calidad de vida laboral
Rho de Spearman	Síndrome de burnout	Coefficiente de correlación	1,000	-,491**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	72	72
	Calidad de vida laboral	Coefficiente de correlación	-,491**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	72	72

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

#### Interpretación:

Como se puede observar en la tabla 13, el resultado de correlación de la Rho de Spearman resultó negativo con un índice de -0.491 significativa al 0.000, lo que permitió aprobar la hipótesis alterna y rechazar la nula por lo que existe una relación inversa y negativa entre el síndrome de burnout y la calidad laboral es decir a menor incidencia del síndrome mayor será la calidad laboral.

### Hipótesis específica 1

Ha: Existe una relación entre el síndrome de Burnout en su dimensión cansancio emocional y la calidad de vida laboral del profesional de enfermería servicio adultos varones Hospital Militar Central, Lima 2021.

Ho: No existe una relación entre el síndrome de Burnout en su dimensión cansancio emocional y la calidad de vida laboral del profesional de enfermería servicio adultos varones Hospital Militar Central, Lima 2021.

Tabla 14

*Prueba de correlación según Spearman entre el cansancio emocional y la calidad de vida laboral.*

			Cansancio emocional	Calidad de vida laboral
Rho de Spearman	Cansancio emocional	Coeficiente de correlación	1,000	-,467**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	72	72
	Calidad de vida laboral	Coeficiente de correlación	-,467**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	72	72

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

### Interpretación:

Como se puede observar en la tabla 14, el resultado de correlación de la Rho de Spearman resultó negativo con un índice de -0.467 significativo al 0.000, lo que permitió aprobar la hipótesis alterna y rechazar la nula por lo que existe una relación inversa y negativa entre el síndrome de burnout en su dimensión cansancio emocional y la calidad laboral es decir a menor incidencia del cansancio emocional mayor será la calidad laboral.

## Hipótesis específica 2

Ha: Existe una relación entre el síndrome de Burnout en su dimensión despersonalización y la calidad de vida laboral del profesional de enfermería servicio adultos varones Hospital Militar Central, Lima 2021.

Ho: No existe una relación entre el síndrome de Burnout en su dimensión despersonalización y la calidad de vida laboral del profesional de enfermería servicio adultos varones Hospital Militar Central, Lima 2021.

Tabla 15

*Prueba de correlación según Spearman entre la despersonalización y la calidad de vida laboral.*

		Despersonalización	Calidad de vida laboral
Rho de Spearman	Despersonalización	1,000	-,467**
	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	.	,000
	N	72	72
Calidad de vida laboral	Despersonalización	-,467**	1,000
	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,000	.
	N	72	72

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

### Interpretación:

Como se puede observar en la tabla 15, el resultado de correlación de la Rho de Spearman resulto negativo con un índice de -0.467 significativa al 0.000, lo que permitió aprobar la hipótesis alterna y rechazar la nula por lo que existe una relación inversa y negativa entre el síndrome de burnout en su dimensión despersonalización y la calidad laboral es decir a menor incidencia de la despersonalización mayor será la calidad laboral.

### Hipótesis específica 3

Ha: Existe una relación entre el síndrome de Burnout en su dimensión realización personal y la calidad de vida laboral del profesional de enfermería servicio adultos varones Hospital Militar Central, Lima 2021.

Ho: No existe una relación entre el síndrome de Burnout en su dimensión realización personal y la calidad de vida laboral del profesional de enfermería servicio adultos varones Hospital Militar Central, Lima 2021.

Tabla 16

*Prueba de correlación según Spearman entre la realización personal y la calidad de vida laboral.*

			Realización personal	Calidad de vida laboral
Rho de Spearman	Realización personal	Coeficiente de correlación	1,000	-,525**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	72	72
	Calidad de vida laboral	Coeficiente de correlación	-,525**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	72	72

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

### Interpretación:

Como se puede observar en la tabla 16, el resultado de correlación de la Rho de Spearman resultó negativo con un índice de -0.525 significativo al 0.000, lo que permitió aprobar la hipótesis alterna y rechazar la nula por lo que existe una relación inversa y negativa entre el síndrome de burnout en su dimensión realización personal y la calidad laboral es decir a menor incidencia de la falta de realización personal mayor será la calidad laboral.

## 6.2. Comparación resultados con antecedentes

De acuerdo a los resultados obtenidos se encontró que el 93.06% no presenta síndrome de burnout y el 6.94% presenta síndrome de burnout. Se puede evidenciar que en una mayor proporción los profesionales de enfermería Servicio Adultos Varones Hospital Militar Central no presentan síndrome de burnout. Asimismo, se encontró que el 5.56% presenta una calidad de vida laboral en un nivel malo, el 75.00% un nivel regular y el 19.44% un nivel bueno. Por lo que se concluyó que existe una relación entre el síndrome de Burnout y la calidad de vida laboral del profesional de enfermería servicio adultos varones Hospital Militar Central, Lima 2021, de manera inversa y negativa según la correlación de Spearman de -0.491 representado este resultado como moderado con una significancia estadística de  $p=0.000$  siendo menor que el 0.05. lo que indica que a un menor índice del síndrome de Burnout mayor será el nivel de la calidad de vida laboral del profesional de enfermería.

Lo que se compara con el estudio de **Plaza C.** en **Ecuador** donde se evidenció que el profesional de enfermería en el rango de 45-54 años con horario fijo de entrada y salida, presenta el Síndrome de Burnout, cumpliéndose que en las dimensiones Agotamiento Emocional y Despersonalización el nivel de riesgo es alto y en la dimensión Realización Personal el nivel de riesgo es bajo<sup>10</sup>.

Lo que presenta una discordancia con el presente estudio en cuanto a la presencia del síndrome de burnout, donde fue mínima, pero se relación con el nivel de la calidad de vida del profesional de enfermería, por lo que se menciona que el síndrome se presenta de manera compuesta por diferentes aspectos que se relacionan con el estrés en el trabajo, lo que se suma con la deficiencia del desarrollo profesional y personal, un desgaste de las emociones, y una sensación de frustración de resultados no obtenidos, además de una falta de motivación y desinterés en el trabajo. Asimismo, este síndrome se asocia con un nivel de estrés crónico que se mantiene durante días, que surge por no cumplir con las expectativas del

trabajo lo que exige al trabajador a un punto en donde sus recursos se agotan, presentando o desarrollando un cansancio emocional y físico que a su vez generan sentimientos negativos, disminuyendo su desempeño diario<sup>21</sup>. Por lo que se explica que la constante exposición de los profesionales de enfermería a situaciones de estrés, presión de manera continuada puede generar que los niveles de estrés lleguen a niveles crónicos generando el síndrome de burnout, como consecuencia de una situación no controlada.

Otro de los estudios es el de **Vértiz J. Lima Perú** quien evidenció que las dimensiones de la calidad de vida (física, psicológica y social) se relaciona con la satisfacción en el trabajo con correlaciones en promedio de 0.270 con significancias menores al 0.01.<sup>15</sup> Lo que se asemeja a los resultados obtenidos en la presente investigación donde se encontró relación entre el síndrome de burnout y la calidad de vida laboral del profesional de enfermería, la cual se basa en una percepción expresada por los empleados de una organización sobre su grado de satisfacción o insatisfacción con el entorno en el que laboran, resultando en una Evaluación del grado de bienestar y desarrollo que estas condiciones generan en los recursos humanos, al igual que cuando es negativo, en general, afecta el funcionamiento óptimo de la empresa<sup>39</sup>.

Por otro lado, se encontró a **García J. en Huancayo Perú** quien obtuvo que del 100% de su muestra, 55% muestra estar afectado moderadamente con el síndrome de Burnout y 82% muestra tener una satisfacción moderada,<sup>18</sup> lo que presenta una concordancia con lo observado en el presente estudio donde el síndrome de burnout se desarrolla en un nivel moderado, pero que si no se controla puede incrementar su incidencia, asimismo dichos resultados no se asemejan a lo obtenido por Urrunaga L. en Lima Perú, quien no existe influencia significativa entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral del personal de enfermería del tercer piso, este, adolescentes del instituto nacional de enfermedades neoplásicas, lo que se demuestra con la prueba de independencia de Chi Cuadrado (X<sup>2</sup>) añadiéndose el estadístico Eta ( $\eta$ ).<sup>19</sup>

Cabe decir que el síndrome de burnout según Maslach y Jackson<sup>24</sup> quienes lo describieron como un síndrome de tres dimensiones; como los son la despersonalización, el cansancio emocional y la baja realización personal<sup>25</sup>. Es por ello importante prevenir la incidencia de este síndrome porque puede afectar la salud del trabajador tanto a nivel mental como físico, igualmente como se ha visto en otros estudios también afecta el desempeño lo que es riesgoso en servicios de salud, pero principalmente para la calidad de vida del profesional de enfermería.



## VII. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### CONCLUSIONES:

- Primera** Existe una relación entre el síndrome de Burnout y la calidad de vida laboral del profesional de enfermería servicio adultos varones Hospital Militar Central, Lima 2021, de manera inversa y negativa según la correlación de Spearman de  $-0.491$  significativa al  $0.000$ , lo que indica que a un menor índice del síndrome de Burnout mayor será el nivel de la calidad de vida laboral del profesional de enfermería.
- Segunda** Existe una relación entre el síndrome de Burnout en su dimensión cansancio emocional y la calidad de vida laboral del profesional de enfermería servicio adultos varones Hospital Militar Central, Lima 2021, de manera inversa y negativa según la correlación de Spearman de  $-0.467$  significativa al  $0.000$ , lo que indica que, a un menor índice del cansancio emocional, mayor será el nivel de la calidad de vida laboral del profesional de enfermería.
- Tercera** Existe una relación entre el síndrome de Burnout en su dimensión despersonalización y la calidad de vida laboral del profesional de enfermería servicio adultos varones Hospital Militar Central, Lima 2021, de manera inversa y negativa según la correlación de Spearman de  $-0.467$  significativa al  $0.000$ , lo que indica que, a un menor índice de la despersonalización, mayor será el nivel de la calidad de vida laboral del profesional de enfermería
- Cuarta** Existe una relación entre el síndrome de Burnout en su dimensión realización personal y la calidad de vida laboral del profesional de enfermería servicio adultos varones Hospital Militar Central, Lima 2021, de manera inversa y negativa según la correlación de Spearman de  $-0.525$  significativa al  $0.000$ , lo que indica que, a un menor índice de la realización personal, mayor será el nivel de la calidad de vida laboral del profesional de enfermería

## RECOMENDACIONES:

- A la jefa de enfermería desarrollar conjuntamente con el apoyo del área de psicología, estrategias que permitan tratar o brindar al profesional con síndrome de burnout herramientas para poder tratamiento además de herramientas para poder afrontar las situaciones que le generan esta patología, además de hacer participe a los demás compañeros de forma preventiva, y evitar el incremento del índice de este síndrome.
- A los profesionales de enfermería capacitarse en cuanto al desarrollo de la inteligencia emocional que es una herramienta muy útil para manejar situaciones de estrés y conocerse a uno mismo.
- A la jefa de enfermería organizar reuniones donde se confraternice a los profesionales de enfermería y además se expongan sus temores, dudas, miedos y preocupaciones con el servicio, con el fin de poder conocerlos un poco más y brindarles opciones o consejos de como poder manejar dichas situaciones, siendo estas reuniones de forma periódica.
- A los profesionales de enfermería se les sugiere que sigan especializándose, ponerse metas, objetivos con el fin de poder organizar tanto su vida profesional como personal, pueden escribirlo para un mayor compromiso, generándose primero metas pequeñas para ganar mayor confianza y luego metas más grandes, esto con el fin de generar un desarrollo tanto psicológico como social y profesional.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Torre M, Santos M, Bergesio A. Prevalencia de burnout entre las enfermeras de cuidados intensivos en Argentina. Rev. Enfermería Intensiva [Internet] 2019 [citado 15 de Mayo del 2021] 30(3) 108-115. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1130239918300555>
2. Centeno J. Condiciones laborales psicosociales y Síndrome de Burnout en las enfermeras de un servicio de emergencias pediátricas, Lima – 2019. [Internet] Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2020 [citado 15 de Mayo del 2021] Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41147/CENTENO\\_TJ.pdf?sequence=8&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41147/CENTENO_TJ.pdf?sequence=8&isAllowed=y)
3. Serna D, Martínez L. Burnout en el personal del área de salud y estrategias de afrontamiento. Correo Científico Médico (CCM) [Internet] 2020; [Citado el 15 de mayo del 2021] 24(1) disponible en: <https://www.medigraphic.com/pdfs/correo/ccm-2020/ccm201v.pdf>
4. Grupo Paradigma. La OMS incluye el 'burnout' o 'síndrome del trabajador quemado' en su lista de enfermedades, 2019 [Internet] [citado 15 de Mayo del 2021]. Disponible de: <https://www.enfermeria21.com/diario-dicen/la-oms-incluye-el-burnout-o-sindrome-del-trabajador-quemado-en-su-lista-de-enfermedades/>
5. Suleiman N. Prevalencia del síndrome de burnout e identificación de factores de riesgo en el personal de enfermería de ginecología y obstetricia del Servicio Andaluz de Salud. 2020 [Internet] [citado 15 de Mayo del 2021]. Disponible de: <https://digibug.ugr.es/handle/10481/63312>
6. Rendón M, Peralta S, Hernández E, Hernández R, Vargas M, Favela M. Síndrome de burnout en el personal de enfermería de unidades de cuidado crítico y de hospitalización. Rev. Enfermería Global.

- 19(3) 479-506. 2020 [Internet] [citado 15 de Mayo del 2021]. Disponible de: <https://revistas.um.es/eglobal/article/view/398221>
7. Tabares Y, Martínez V, Matabanchoy S. Síndrome de Burnout en docentes de Latinoamérica: Una revisión sistemática. Univ. Salud 22(3): 265-279. 2020 [Internet] [citado 15 de Mayo del 2021]. Disponible de: [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0124-71072020000300265](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0124-71072020000300265)
  8. Vinueza A, Aldaz N, Mera C, Pino D, Tapia E, Vinueza M. Burnout syndrome among Ecuadorian medical doctors and nurses during COVID-19pandemic. 2020 [Internet] [citado 15 de Mayo del 2021]. Disponible de: <https://preprints.scielo.org/index.php/scielo/preprint/view/708>
  9. Sarmiento G. Burnout en el servicio de emergencia de un hospital. 2019 Rev. Horiz. Med. 19(1) [Internet] [citado 15 de Mayo del 2021]. Disponible de: [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1727-558X2019000100011](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-558X2019000100011)
  10. Plaza C. Síndrome de Burnout y otros riesgos psicosociales en médicos residentes, enfermeras y auxiliares de enfermería de la Clínica Santa Ana. 2018 Universidad de Cuenca. Ecuador 2018 (Tesis maestría) (citado 15 de Mayo del 2021). Disponible de: <http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/29454/1/Trabajo%20de%20Titulaci%c3%b3n.pdf>
  11. Muñoz S, Ordoñez J, Solarte M, Valverde Y, Villarreal S, Zemanate M. Síndrome de Burnout en enfermeros del Hospital Universitario San José. Popayán. Rev. Méd. Risaralda 2018; 24 (1): 34 - 37. (Internet) (citado 15 de Diciembre 2020). Disponible de: <https://core.ac.uk/download/pdf/299842461.pdf>
  12. Gutiérrez B, Herrera A. Síndrome de burnout en personal de enfermería: asociación con estresores del entorno hospitalario, Andalucía, España. Rev. Revista Enferm. univ. 2018 15(1) (Internet) (citado 15 de Mayo del 2021). Disponible de:

[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1665-70632018000100030](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-70632018000100030)

13. Grisales H, Muñoz Y, Osorio D, Robles E. Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de un hospital de referencia Ibagué, Colombia, 2014. Rev. Enferm. glob.15 (41) Murcia ene. 2016. [Internet] [citado 15 de Mayo del 2021] Disponible en: [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1695-61412016000100013](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412016000100013)
14. Arias W, Muñoz A. Síndrome de burnout en personal de enfermería de Arequipa. Rev. Cubana Salud Pública. 42 (4) Ciudad de La Habana. 2016. [Internet] [citado 15 de Mayo del 2021] Disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-34662016000400007](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662016000400007).
15. Vértiz J. Calidad de vida y satisfacción laboral del personal de enfermería de un hospital público nivel II – 2 del Minsa, Lima 2018. [Tesis de maestría] [citado 15 de Mayo del 2021]. Disponible de: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26664/Angulo\\_AJL.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26664/Angulo_AJL.pdf?sequence=4&isAllowed=y)
16. Santiago S. Calidad de vida laboral de las enfermeras del primer nivel de atención de los Centros de Salud de la Red Asistencial Lima Ciudad en el 2015. [Tesis de maestría] [citado 15 de Mayo del 2021]. Disponible de: [http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/9128/Santiago\\_as.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/9128/Santiago_as.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
17. Cruz L. Calidad de vida profesional del personal de enfermería del servicio de Medicina I y II del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren, callao 2018. [Tesis de maestría] [citado 15 de Mayo del 2021]. Disponible de: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/18026/Aponte\\_DG.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/18026/Aponte_DG.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
18. García J. Síndrome de burnout y su relación con la satisfacción laboral en el personal de enfermería de centro quirúrgico del Hospital Regional Docente Materno Infantil El Carmen Huancayo 2018. 2018.

- [Tesis de especialidad] [citado 15 de Mayo del 2021]. Disponible de: <http://repositorio.unac.edu.pe/handle/UNAC/3043>
19. Urrunaga L. Influencia del síndrome de burnout en el desempeño laboral del personal de enfermería del tercer piso este adolescente del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas Surquillo – 2018. [Tesis de maestría] [citado 15 de Mayo del 2021]. Disponible de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/14472>
  20. Aguirre E. El síndrome de Burnout de los trabajadores y la calidad de atención al usuario en la Municipalidad de Los Olivos 2018. [Tesis para optar el grado académico de: maestra en gestión pública] Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2019 [citado 15 de Mayo del 2021]. Disponible de: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29259/Aguirre\\_SE.pdf?sequence=1#:~:text=El%20s%C3%ADndrome%20de%20burnout%20fue,pone%20en%20riesgo%20su%20vida.](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29259/Aguirre_SE.pdf?sequence=1#:~:text=El%20s%C3%ADndrome%20de%20burnout%20fue,pone%20en%20riesgo%20su%20vida.)
  21. Manya Y, Obeso G. Síndrome de Burnout y Agresividad en efectivos policiales de la ciudad de Trujillo. [Tesis para obtener el título profesional de: licenciada en psicología] Trujillo: Universidad Cesar Vallejo; 2020 [citado 15 de Mayo del 2021]. Disponible de: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46158/Manya\\_LYXA-Obeso\\_RGC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46158/Manya_LYXA-Obeso_RGC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
  22. OSHA. Comprender y prevenir el agotamiento de los trabajadores. Administración de Seguridad y Salud Ocupacional. E.E.U.U. [Internet] 2018 [citado 18 de Mayo del 2021]. Disponible de: [https://oshwiki.eu/wiki/Understanding\\_and\\_Preventing\\_Worker\\_Burnout](https://oshwiki.eu/wiki/Understanding_and_Preventing_Worker_Burnout).
  23. Schaufeli W, Leiter M, Maslach C. Burnout: 35 years of research and practice. *Rev. Career Development International* [Internet] 2015 [citado 18 de Mayo del 2021]. 14(3) Disponible en: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/13620430910966406/full/html?fullSc=1&mbSc=1&fullSc=1>
  24. Maslach C, Jackson S. The measurement of experienced burnout. *Rev. Organizational Behavior* [Internet] [citado 18 de Mayo del 2021].

- 14(3) Disponible de:  
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/job.4030020205>
25. Gómez J, Monsalve C, Costas C, Fernández R, Aguayo R, Cañadas F. Factores de riesgo y niveles de burnout en enfermeras de atención primaria: una revisión sistemática. *Rev. Atención Primaria*. [Internet] 2017 [citado 18 de Mayo del 2021]. 49(2) Disponible de:  
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0212656716301755#bib0245>
26. Aguirre E. El síndrome de Burnout de los trabajadores y la calidad de atención al usuario en la Municipalidad de Los Olivos 2018. [Tesis para optar el grado académico de: maestra en gestión pública] Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2019 [citado 15 de Mayo del 2021]. Disponible de:  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29259/Aguirre\\_SE.pdf?sequence=1#:~:text=El%20s%C3%ADndrome%20de%20burnout%20fue,pone%20en%20riesgo%20su%20vida.](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29259/Aguirre_SE.pdf?sequence=1#:~:text=El%20s%C3%ADndrome%20de%20burnout%20fue,pone%20en%20riesgo%20su%20vida.)
27. Manyá Y, Obeso G. Síndrome de Burnout y Agresividad en efectivos policiales de la ciudad de Trujillo. [Tesis para obtener el título profesional de: licenciada en psicología] Trujillo: Universidad Cesar Vallejo; 2020 [citado 15 de Mayo del 2021]. Disponible de:  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46158/Manyá\\_LYXA-Obeso\\_RGC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46158/Manyá_LYXA-Obeso_RGC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
28. Bamonti P, Conti E, Cavanagh C, et al. Coping, Cognitive Emotion Regulation, and Burnout in Long-Term Care Nursing Staff: A Preliminary Study. *Journal of Applied Gerontology*. [Internet] 2019 [citado 16 de Mayo del 2021]. 38(1):92-111. Disponible de:  
<https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/0733464817716970#articleCitationDownloadContainer>
29. Unión General de Trabajadores de España. Guía sobre el síndrome de quemado (Burnout). Madrid: Comisión Ejecutiva Confederal de UGT. [Internet] 2015 [citado 16 de Mayo del 2021]. Disponible de:  
[http://navarra.ugt.org/salud\\_laboral/archivos/201212/burnout-gui769a.pdf?1](http://navarra.ugt.org/salud_laboral/archivos/201212/burnout-gui769a.pdf?1)

30. Aguirre E. El síndrome de Burnout de los trabajadores y la calidad de atención al usuario en la Municipalidad de Los Olivos 2018. [Tesis para optar el grado académico de: maestra en gestión pública] Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2019 [citado 18 de Mayo del 2021]. Disponible de: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29259/Aguirre\\_SE.pdf?sequence=1#:~:text=El%20s%C3%ADndrome%20de%20burnout%20fue,pone%20en%20riesgo%20su%20vida.](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29259/Aguirre_SE.pdf?sequence=1#:~:text=El%20s%C3%ADndrome%20de%20burnout%20fue,pone%20en%20riesgo%20su%20vida.)
31. Manya Y, Obeso G. Síndrome de Burnout y Agresividad en efectivos policiales de la ciudad de Trujillo. [Tesis para obtener el título profesional de: licenciada en psicología] Trujillo: Universidad Cesar Vallejo; 2020 [citado 18 de Mayo del 2021]. Disponible de: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46158/Manya\\_LYXA-Obeso\\_RGC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46158/Manya_LYXA-Obeso_RGC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
32. Abedi R, Talebi F, Abedi E, Nateghi S, Khedmat L, Amini F, Moshfeghi S y Effatpanah M. Burnout Among Nursing Staff in Ziaei Hospital. Iran 2019 [Internet] [citado 18 de Mayo del 2021]. Disponible de: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6511368/>
33. Aguirre E. El síndrome de Burnout de los trabajadores y la calidad de atención al usuario en la Municipalidad de Los Olivos 2018. [Tesis para optar el grado académico de: maestra en gestión pública] Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2019 [citado 18 de Mayo del 2021]. Disponible de: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29259/Aguirre\\_SE.pdf?sequence=1#:~:text=El%20s%C3%ADndrome%20de%20burnout%20fue,pone%20en%20riesgo%20su%20vida.](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29259/Aguirre_SE.pdf?sequence=1#:~:text=El%20s%C3%ADndrome%20de%20burnout%20fue,pone%20en%20riesgo%20su%20vida.)
34. Manya Y, Obeso G. Síndrome de Burnout y Agresividad en efectivos policiales de la ciudad de Trujillo. [Tesis para obtener el título profesional de: licenciada en psicología] Trujillo: Universidad Cesar Vallejo; 2020 [citado 19 de Mayo del 2021]. Disponible de: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46158/Manya\\_LYXA-Obeso\\_RGC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46158/Manya_LYXA-Obeso_RGC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
35. García A. Síndrome de burnout y compromiso organizacional en trabajadores de un grupo importador de vehículos menores – región



- norte 2012. [Tesis de titulación] Chiclayo: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo; 2015. [citado 20 de Mayo del 2021]. Disponible de: <http://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/345>
36. LUCID. La realización personal. [Internet] 2018 [citado 20 de Mayo del 2021]. Disponible de: <http://articulos.corentt.com/la-realizacion-personal/>.
37. Unión General de Trabajadores de España. Guía sobre el síndrome de quemado (Burnout). Madrid: Comisión Ejecutiva Confederal de UGT. [Internet] 2015 [citado 20 de Mayo del 2021]. Disponible de: [http://navarra.ugt.org/salud\\_laboral/archivos/201212/burnout-gui769a.pdf?1](http://navarra.ugt.org/salud_laboral/archivos/201212/burnout-gui769a.pdf?1)
38. Reyes R. Calidad de vida laboral del profesional de enfermería en el área de centro quirúrgico de la clínica san miguel arcángel San Juan de Lurigancho Lima 2019. [Tesis de titulación] Lima: Universidad San Martín de Porres; 2021 [citado 20 de Mayo del 2021]. Disponible en: <https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/7419>
39. Cruz J. La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales. Rev. Pensamiento & Gestión, [Internet] 2018 [citado 20 de Mayo del 2021] 45(1), pp. 58-81. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/646/64659525004/html/>
40. Alalú L. La importancia de la calidad de vida en el trabajo. Corresponsables fundación Colombia. [Internet] 2016 [citado 20 de Mayo del 2021] Disponible en: <https://www.corresponsables.com/actualidad/la-importancia-de-la-calidad-de-vida-en-el-trabajo>
41. Vázquez F. La importancia de percibir el apoyo del jefe. Soluciones integrales en Workplace, Retail, Educación y Hospitality | 3g office. [Internet] 2016 [citado 20 de Mayo del 2021] Disponible en: <https://www.3goffice.com/la-importancia-de-percibir-el-apoyo-del-jefe/>
42. Randstad La importancia de tener una buena relación con tu responsable. [Internet] 2017 [citado 20 de Mayo del 2021] Disponible

en: <https://www.randstad.es/tendencias360/la-importancia-de-tener-una-buena-relacion-con-tu-responsable/>

43. Farías G. Motivación laboral en los nuevos colaboradores de una consultora de Lima, 2017. [Tesis para obtener el título profesional de: licenciada en psicología] Lima: Universidad Inca Garcilaso de la Vega; 2017 [citado 20 de Mayo del 2021]. Disponible de: <http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/1667/TRAB.SUF.PROF.%20GRECIA%20FIORELA%20FAR%c3%8dAS%20ESTRADA.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
44. Sáez F. Productividad y GTD: Motivación intrínseca. FacileThings, España. [Internet] 2015 [citado 20 de Mayo del 2021] Disponible en: <https://facilethings.com/blog/es/intrinsic-motivation>
45. Alonso M. Alta exigencia laboral contribuye a una peor salud mental. PSYCIENCIA. [Internet] 2020 [citado 20 de Mayo del 2021] Disponible en: <https://www.psyciencia.com/el-nivel-de-entrenamiento-tendria-un-importante-impacto-en-la-atencion-y-concentracion-de-adolescentes/>
46. Patlán J. ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? Revista Salud Uninorte, [Internet] 2019 [citado 20 de Mayo del 2021] 35(1), 156-184. Disponible en: [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0120-55522019000100156&lng=en&tlng=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-55522019000100156&lng=en&tlng=es).
47. Hernández R, Mendoza, C Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education, Año de edición: 2018, ISBN: 978-1-4562-6096-5, 714 p.
48. Ñaupas H, Mejía E, Novoa E, Villagómez A. Metodología de la investigación científica y la elaboración de tesis. 3era edición. Perú. 2013.

## **ANEXOS**

## Anexo 1: Matriz de Consistencia

**Título:** Síndrome de Burnout y calidad de vida laboral del profesional de enfermería servicio adultos varones Hospital Militar Central, Lima, 2021

**Responsable:** Ruiz Mantilla, Karla Janelly

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p><b>General</b> ¿Cuál es la relación que existe entre el síndrome de Burnout y la calidad de vida laboral del profesional de enfermería servicio adultos varones Hospital Militar Central, Lima 2021?</p> <p><b>Específicas</b> P.E.1: ¿Cuál es la relación que existe entre el síndrome de Burnout en su dimensión cansancio emocional y la calidad de vida laboral del profesional de enfermería</p>	<p><b>Objetivo general</b> Determinar la relación que existe entre el síndrome de Burnout y la calidad de vida laboral del profesional de enfermería servicio adultos varones Hospital Militar Central, Lima 2021.</p> <p><b>Objetivos específicos</b> O.E.1: Identificar la relación que existe entre el síndrome de Burnout en su dimensión cansancio emocional y la calidad de vida laboral del profesional de enfermería servicio adultos varones Hospital Militar Central, Lima 2021.</p>	<p><b>General</b> Existe una relación entre el síndrome de Burnout y la calidad de vida laboral del profesional de enfermería servicio adultos varones Hospital Militar Central, Lima 2021.</p> <p><b>Específicas</b> H.E.1: Existe una relación entre el síndrome de Burnout en su dimensión cansancio emocional y la calidad de vida laboral del profesional de enfermería servicio adultos varones Hospital</p>	<p><b>V1: Síndrome de burnout</b></p> <p><b>Dimensiones</b> Cansancio emocional Despersonalización Realización personal</p> <p><b>V2: Calidad de vida laboral</b></p> <p><b>Dimensiones</b> Apoyo directo Motivación intrínseca Carga laboral</p>	<p><b>Tipo:</b> básico</p> <p><b>Nivel:</b> Descriptivo correlacional</p> <p><b>Enfoque:</b> Cuantitativo</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental de corte transversal</p> <p><b>Población:</b>72 profesionales de enfermería</p> <p><b>Muestra:</b>72 profesionales de enfermería</p> <p><b>Técnica:</b> Encuesta</p>

<p>servicio adultos varones Hospital Militar Central, Lima 2021?</p> <p>P.E.2: ¿Cuál es la relación que existe entre el síndrome de Burnout en su dimensión despersonalización y la calidad de vida laboral del profesional de enfermería servicio adultos varones Hospital Militar Central, Lima 2021?</p> <p>P.E.3: ¿Cuál es la relación que existe entre el síndrome de Burnout en su dimensión realización personal y la calidad de vida laboral del profesional de enfermería servicio adultos varones Hospital Militar Central, Lima 2021?</p>	<p>O.E.2: Establecer la relación que existe entre el síndrome de Burnout en su dimensión despersonalización y la calidad de vida laboral del profesional de enfermería servicio adultos varones Hospital Militar Central, Lima 2021.</p> <p>O.E.3: Contrastar la relación que existe entre el síndrome de Burnout en su dimensión realización personal y la calidad de vida laboral del profesional de enfermería servicio adultos varones Hospital Militar Central, Lima 2021.</p>	<p>Militar Central, Lima 2021.</p> <p>H.E.2: Existe una relación entre el síndrome de Burnout en su dimensión despersonalización y la calidad de vida laboral del profesional de enfermería servicio adultos varones Hospital Militar Central, Lima 2021.</p> <p>H.E.3: Existe una relación entre el síndrome de Burnout en su dimensión realización personal y la calidad de vida laboral del profesional de enfermería servicio adultos varones Hospital Militar Central, Lima 2021.</p>		<p><b>Instrumento(s):</b> Cuestionario</p>
--	---	--	--	--

## Anexo 2: Instrumentos de medición

### I. Variable 1: Síndrome de Burnout/ Cuestionario de Maslach Burnout Inventory

N	Cansancio Emocional	Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
1	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado					
2	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo					
3	Siento que mi trabajo me está desgastando.					
4	Cuando me levanto en la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.					
5	Me siento emocionalmente defraudado de mi trabajo.					
6	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades					
7	Me siento frustrado en mi trabajo					
8	Siento que tratar todo el día con personas me cansa					
9	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa					
<b>Despersonalización</b>						
10	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo Emocionalmente					
11	Me parece que los pacientes me culpan de alguno de sus problemas.					
12	Siento que me he hecho más duro con la gente					
13	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes.					
14	Siento que estoy tratando a algunos de mis subordinados como si fueran objetos impersonales.					
<b>Realización personal</b>						
15	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes.					

16	Siento que puedo comunicarme fácilmente con las personas que tengo que relacionarme con el trabajo					
17	Me siento con mucha energía en mi trabajo					
18	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo					
19	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes					
20	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo					
21	Me siento estimado después de haber trabajado íntimamente con mis pacientes.					
22	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada					

Fuente: <http://repository.ut.edu.co/bitstream/001/1161/1/RIUT-CEA-spa-2014-%20S%C3%ADndrome%20De%20Burnout%20En%20El%20Personal%20De%20Enfermer%C3%ADa%20De%20Un%20Hospital%20De%20Referencia%20Ibagu%C3%A9%202014.pdf>

## Calidad de vida laboral

N°	Aspecto emocional	Nada	Algo	Bastante	Mucho
<b>Apoyo directivo</b>					
1	Apoyo de mis compañeros				
2	Satisfacción con el sueldo				
3	Posibilidad de promoción				
4	Apoyo de mis jefes				
5	La institución trata mejor la calidad de vida de mi puesto				
6	Posibilidad de ser creativo				
7	Posibilidad de expresar lo que pienso y necesito				
8	Tengo autonomía o libertad de decisión				
9	Es posible que mis respuestas sean escuchadas y aplicadas				
10	Recibo información de los resultados de mi trabajo				
11	Reconocimiento de mi esfuerzo				
12	Variedad de mi trabajo				
<b>Motivación intrínseca</b>					
13	Motivación (ganas de esforzarme)				
14	Satisfacción con el tipo de trabajo				
15	Ganas de ser creativo				
16	Mi trabajo es importante para la vida de otras personas				
17	Calidad de vida de mi trabajo				
18	Capacitación necesaria para hacer mi trabajo				
19	Estoy capacitado para hacer mi trabajo				
20	Lo que tengo que hacer queda claro				
21	Me siento orgulloso de mi trabajo				
22	Apoyo de mi familia				



23	Apoyo de los compañeros (si tiene responsabilidad)				
<b>Carga laboral</b>					
24	Cantidad de trabajo que tengo				
25	Desconecto al acabar la jornada laboral				
26	Presión que recibo para mantener la cantidad de mi trabajo				
27	Presión recibida para mantener la calidad de mi trabajo				
28	Conflictos con otras personas de mi trabajo				
29	Interrupción molestas				
30	Prisas y agobios por falta de tiempo para hacer mi trabajo				
31	Estrés (esfuerzo emocional)				
32	Falta de tiempo para mi vida personal				
33	Incomodidad física en el trabajo				
34	Carga de responsabilidad				
35	Mi trabajo tiene consecuencias negativas para mi salud				

Fuente:

[https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/7419/Reyes%20\\_%20BRM.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/7419/Reyes%20_%20BRM.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

### **Anexo 03: Consentimiento informado**

Doy mi consentimiento a la Bachiller Ruiz Mantilla, Karla Janelly, para participar en la investigación **“Síndrome de Burnout y calidad de vida laboral del profesional de enfermería servicio adultos varones Hospital Militar Central, Lima, 2021”**, a través de cuestionario para obtener datos sobre el tema a estudiar, así mismo afirmó haber sido informado(a) de los objetivos de los estudios y haber comprendido la importancia del tema y del carácter de confiabilidad del mismo, por lo tanto, doy mi consentimiento.

.....

Firma del participante

Investigadora:

.....

## Anexo 4: Base de datos

### VARIABLE SÍNDROME DE BURNOUT

\*Data\_var1.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 22 de 22 variables

	Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Item8	Item9	Item10	Item11	Item12	Item13	Item14	Item15	Item16	Item17	Item18	Item19	Item20	Item21	Item22
1	3	3	5	3	5	5	4	4	5	3	5	4	3	3	4	4	3	5	3	4	4	5
2	3	5	3	3	3	4	5	4	4	3	5	4	3	3	5	4	4	4	4	4	5	4
3	4	4	3	4	3	3	5	4	3	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	4	3	5
4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	5	5	5	3	4	4	3	3	5	3	3	4	4
5	3	5	4	3	5	3	5	5	4	3	5	5	3	4	5	5	4	5	5	3	5	5
6	3	3	5	5	3	5	3	4	3	5	5	5	3	4	4	3	4	3	4	3	5	4
7	3	5	4	3	3	5	3	3	3	4	3	4	3	5	3	5	4	4	5	4	4	4
8	4	3	4	5	3	3	4	3	4	4	5	3	5	3	5	3	5	4	4	3	3	3
9	4	4	3	4	4	3	3	5	3	3	5	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4
10	3	3	3	3	3	3	5	4	5	3	3	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5
11	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	5	3	3	5	4	4	3	5	3	5	3
12	5	4	3	5	3	4	3	4	5	5	3	4	3	4	5	5	4	3	3	3	3	4
13	5	4	3	3	5	5	5	3	3	5	5	5	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3
14	4	4	5	3	5	4	5	5	3	4	5	3	3	5	4	5	3	5	3	5	5	5
15	5	3	3	5	3	4	5	4	3	5	5	5	5	3	4	5	3	4	4	4	4	3
16	3	5	5	1	1	2	1	2	2	1	1	5	3	5	1	1	5	3	3	3	5	4
17	4	2	4	4	1	4	1	1	3	4	3	3	3	3	5	1	1	3	3	4	3	5
18	4	1	5	1	4	5	1	4	2	4	5	3	1	4	2	2	4	2	1	1	1	3
19	2	4	3	3	2	2	1	5	1	1	4	1	3	5	3	1	2	4	4	3	3	4
20	4	4	5	2	4	4	5	3	3	2	1	3	2	3	2	2	4	3	5	2	5	4
21	4	1	1	5	1	1	2	4	2	1	2	2	5	4	1	2	4	2	5	3	3	2
22	5	2	1	1	1	1	3	3	5	5	3	2	3	5	2	3	2	5	5	1	1	1
23	1	2	2	3	2	5	4	1	1	3	4	5	4	3	4	2	2	3	5	3	2	3
24	5	4	2	3	3	1	5	2	3	4	1	2	2	5	1	1	1	2	5	4	5	5
25	1	5	4	2	4	2	2	1	5	1	4	5	3	3	1	5	2	1	4	3	1	5
26	3	3	5	5	3	3	5	2	1	1	4	4	4	2	3	3	2	4	1	2	2	3
27	1	1	2	4	5	5	5	1	1	3	2	1	1	3	1	5	4	2	4	3	5	3

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

\*Data\_var1.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

1: Visible: 22 de 22 variables

	Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Item8	Item9	Item10	Item11	Item12	Item13	Item14	Item15	Item16	Item17	Item18	Item19	Item20	Item21	Item22
28	2	2	2	4	3	4	3	4	4	3	2	2	4	5	4	2	3	4	2	5	1	5
29	5	5	1	5	5	2	3	3	5	5	3	3	1	3	2	2	2	4	4	4	4	2
30	2	2	1	1	1	2	1	1	4	3	5	1	1	1	2	1	5	2	3	5	4	4
31	5	3	2	2	5	1	1	2	5	5	5	4	4	2	2	3	2	4	2	2	1	1
32	5	1	1	3	1	4	1	2	4	3	2	1	1	5	3	2	1	2	3	3	3	4
33	3	3	2	2	5	3	3	5	2	5	1	1	2	1	5	2	1	1	3	1	2	4
34	5	1	4	5	3	4	3	2	5	2	5	5	3	3	2	2	1	4	1	2	3	3
35	2	1	1	5	2	2	4	1	4	2	4	1	4	3	1	5	1	1	3	2	5	2
36	3	3	5	1	4	5	2	5	2	1	1	4	5	4	1	1	3	5	2	2	2	1
37	1	5	5	4	1	3	1	3	3	5	3	2	2	2	5	5	3	5	4	3	2	4
38	1	2	3	5	5	4	1	1	5	2	3	2	2	5	3	3	2	1	5	1	1	3
39	1	3	3	2	1	5	1	5	4	4	4	3	4	5	4	3	1	5	1	4	1	3
40	2	1	1	5	1	4	2	2	2	2	2	3	1	5	4	1	3	5	1	3	5	4
41	3	2	4	4	5	3	3	5	5	5	5	4	5	5	3	4	3	3	1	1	2	2
42	1	4	3	1	3	2	5	3	5	5	5	1	2	3	1	4	1	3	3	5	1	5
43	4	5	1	3	3	5	5	1	4	4	3	5	2	3	4	1	2	5	4	4	4	5
44	3	4	1	2	2	1	4	5	2	1	1	5	3	2	3	4	1	1	4	5	5	3
45	4	5	5	1	3	1	5	2	5	2	1	1	1	3	3	2	5	1	1	1	1	2
46	3	4	1	4	3	4	1	5	3	5	2	5	3	4	4	3	3	2	2	4	4	1
47	5	1	4	2	5	4	2	3	5	2	2	1	2	4	1	4	5	4	5	1	3	3
48	5	1	5	5	5	5	1	1	4	4	3	4	2	4	2	5	5	1	5	4	3	4
49	5	4	1	5	1	4	1	4	4	3	2	3	4	5	5	2	1	3	2	2	1	5
50	2	5	1	3	2	1	1	1	4	4	5	3	2	2	3	1	5	3	2	3	3	4
51	2	2	4	1	3	5	2	5	4	1	3	4	3	1	5	1	1	2	1	4	5	4
52	2	2	2	2	5	4	2	5	3	1	2	3	1	2	5	1	2	3	2	3	2	4
53	4	3	3	2	2	3	3	3	2	4	2	1	3	4	2	2	1	4	2	5	1	3
54	3	2	5	3	3	4	5	5	3	1	1	2	2	1	4	3	1	3	5	3	4	5

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

\*Data\_var1.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

1: Visible: 22 de 22 variables

	Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Item8	Item9	Item10	Item11	Item12	Item13	Item14	Item15	Item16	Item17	Item18	Item19	Item20	Item21	Item22
55	5	4	3	4	5	4	1	1	2	1	4	2	4	2	4	1	1	5	4	5	5	2
56	2	2	3	2	3	1	4	3	1	2	5	4	4	3	2	4	1	3	3	5	4	2
57	4	5	4	1	3	1	2	1	5	1	4	4	4	1	3	1	5	3	5	3	1	3
58	3	3	3	1	1	2	1	1	2	3	3	1	2	2	1	2	1	3	3	2	1	1
59	2	2	1	3	2	1	2	2	2	1	3	1	1	2	1	2	3	1	3	1	3	3
60	3	3	2	3	3	3	3	1	3	3	2	1	1	1	1	3	3	1	1	1	3	1
61	3	1	2	3	1	1	2	2	3	1	3	1	1	1	3	2	1	3	3	2	3	2
62	2	3	2	2	1	2	2	1	3	3	2	1	1	3	1	1	3	3	3	3	1	1
63	1	3	1	2	2	3	1	3	3	3	1	3	1	1	2	2	1	3	2	3	3	2
64	1	1	3	1	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2	1	3	3	1	2	2	3	1
65	2	3	2	2	2	3	3	1	2	1	3	2	2	1	3	1	2	3	2	3	2	3
66	2	1	1	3	2	3	1	1	1	2	3	3	3	1	3	3	1	3	2	2	2	1
67	2	1	1	3	1	2	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	3	1	2
68	3	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	3	2	2	1	1	2	2	3	3	1	2
69	2	1	1	1	2	2	3	1	3	1	1	2	1	1	2	2	3	3	1	1	2	2
70	1	3	1	1	1	1	1	1	2	1	3	1	3	1	1	1	1	2	2	3	3	1
71	1	1	1	1	2	1	2	1	2	3	1	2	2	2	1	2	2	1	3	1	2	3
72	1	2	1	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	3
73																						
74																						
75																						
76																						
77																						
78																						
79																						
80																						
81																						
...																						

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

# VARIABLE CALIDAD DE VIDA LABORAL

\*Data\_var2.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 35 de 35 variables

	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18	Item 19	Item 20	Item 21	Item 22	Item 23	Item 24	Item 25	Item 26	Item 27	Item 28	Item 29	Item 30	Item 31	Item 32	Item 33	Item 34	Item 35	var	var	var	var	var	var			
1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1							
2	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2	1	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1							
3	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	4	4	4	4	4	4	4	2	1	1	1	1	1	1	1							
4	2	2	1	1	2	1	2	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	4	4	4	4	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2								
5	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	2	1								
6	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	4	2	2	1	2	4	4	4	1	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4							
7	1	2	2	2	1	1	1	2	1	2	1	1	2	2	2	4	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4							
8	2	2	2	2	2	1	3	3	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	1	4	1	1	4	2	4	4	1	4	4	4	4	4	4							
9	2	2	1	3	3	3	1	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	1	1	2	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4							
10	2	3	2	1	2	2	2	3	2	3	3	1	2	1	2	1	2	2	1	2	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4							
11	3	2	2	2	2	2	2	4	4	2	3	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4							
12	3	2	3	2	2	2	3	2	4	3	4	2	2	1	2	2	1	2	2	2	4	4	4	4	2	2	2	2	2	4	4	4	4	2	2	2								
13	2	1	2	2	2	2	1	1	2	4	4	4	2	2	1	1	1	1	1	1	4	1	2	4	4	4	4	4	2	4	2	1	2	2	2	1	2	2						
14	1	2	4	4	4	4	2	2	2	4	4	2	4	1	2	2	2	1	1	1	4	1	2	2	4	2	2	4	2	2	4	2	2	2	4	4	2							
15	1	1	2	1	1	1	1	2	2	2	4	1	1	1	1	2	2	1	2	2	4	2	1	2	4	2	2	2	4	4	2	2	4	2	2	1	2	2						
16	1	2	1	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2						
17	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2	2	2	1	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4	1	2	2	1	2	2								
18	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	4	2	1	2	2	1	1							
19	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	1	2	1	4	4	2	2	2	2	2	1	2	1								
20	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2							
21	3	4	3	2	2	4	1	1	3	4	3	1	2	2	2	4	2	2	4	4	1	4	3	1	2	3	4	2	1	4	2	2	4	1	4									
22	4	3	4	2	2	2	4	4	4	4	1	4	4	2	4	3	4	3	3	1	4	3	3	3	4	4	3	4	1	1	3	2	3	2	3	2								
23	1	2	2	1	4	4	4	2	3	3	4	2	1	1	1	1	2	1	3	2	2	1	3	1	1	3	1	3	2	4	3	1	1	4										
24	3	1	4	1	3	1	1	4	4	1	2	3	2	4	2	3	3	1	1	3	3	2	2	4	2	4	1	2	1	1	4	1	3	4	4									
25	1	3	3	3	4	2	3	4	1	2	4	1	2	1	1	4	2	1	3	1	1	4	1	1	3	4	2	4	3	4	4	1	3	3	2									
26	1	4	1	4	3	2	4	2	1	1	2	2	1	1	1	2	3	4	4	3	1	2	2	4	3	4	4	4	2	3	1	3	1	1	4									
27	2	2	1	4	3	2	3	2	1	1	2	3	4	3	2	2	4	1	1	3	4	2	4	2	2	3	3	3	2	3	4	4	1	1	2									

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

\*Data\_var2.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 35 de 35 variables

	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18	Item 19	Item 20	Item 21	Item 22	Item 23	Item 24	Item 25	Item 26	Item 27	Item 28	Item 29	Item 30	Item 31	Item 32	Item 33	Item 34	Item 35	var	var	var	var	var	var		
28	3	3	1	4	3	3	4	2	1	1	4	1	3	1	3	2	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	1	4	3	2	3	1	4	1	1								
29	2	4	2	4	2	1	2	2	4	1	3	1	1	2	1	4	4	3	3	1	4	3	2	2	2	3	4	2	1	2	1	3	1	1	3	1	1						
30	1	1	1	3	2	2	1	4	4	1	2	3	3	3	3	4	3	3	1	4	4	1	3	4	2	1	2	3	3	4	4	1	1	4	4								
31	4	3	1	1	3	2	3	3	3	3	1	4	2	2	2	2	1	4	2	1	2	3	4	3	3	4	4	4	2	4	4	3	4	4	1								
32	3	3	4	4	2	3	2	2	3	1	3	2	3	1	2	3	1	2	4	1	2	4	1	1	2	4	2	2	2	4	1	1	3	4	4								
33	2	1	1	4	3	2	1	2	4	3	4	4	2	4	4	4	4	2	2	4	3	1	1	2	2	1	1	4	3	2	4	3	2	4	4								
34	1	4	2	4	4	4	3	4	2	1	3	2	2	1	4	3	4	4	2	3	3	1	2	3	2	2	1	1	3	4	2	1	4	3	3								
35	4	2	2	1	1	4	2	4	3	2	3	4	2	2	1	1	4	2	3	3	1	2	4	3	4	4	2	2	4	3	4	4	3	2	3								
36	2	4	1	3	1	2	2	4	4	1	2	1	3	4	1	2	4	1	2	1	3	3	1	3	1	3	2	3	1	4	3	1	1	4	4								
37	3	2	2	1	1	3	4	3	3	3	2	2	4	4	1	2	2	3	2	4	2	2	3	4	4	1	1	3	4	1	2	1	3	1	2								
38	3	1	1	2	4	3	4	3	3	3	2	1	2	4	3	4	3	1	3	3	2	4	4	2	4	3	3	4	2	4	2	4	1	1	4								
39	2	3	2	3	4	4	2	2	3	2	3	2	4	4	4	1	4	4	1	4	4	1	3	2	3	3	3	2	4	3	3	2	2	4	4								
40	3	4	4	3	1	2	1	4	3	3	3	4	2	1	4	4	1	2	2	4	4	3	4	2	4	2	3	4	1	2	3	4	2	1	4								
41	4	3	2	1	4	1	1	4	4	3	1	4	3	3	1	3	2	2	1	4	3	1	2	4	1	3	3	2	4	1	1	2	3	4	1								
42	3	3	3	4	4	3	1	3	4	2	3	1	2	4	1	3	2	4	3	1	3	2	4	3	1	4	4	2	4	3	3	2	2	3	3								
43	1	2	2	4	1	1	3	3	4	1	3	1	2	3	1	1	3	2	3	2	1	2	2	2	4	2	2	4	3	1	3	4	3	2									
44	4	2	2	1	4	4	1	1	1	2	2	1	2	1	4	2	4	2	1	2	3	2	4	3	4	1	3	1	4	2	1	3	2	4									
45	3	2	2	1	4	4	4	3	1	3	1	2	2	2	1	4	4	3	3	3	4	2	3	2	1	2	2	1	1	3	2	4	1	2	1								
46	2	4	4	3	2	4	2	3	4	3	4	2	2	2	3	4	3	1	1	2	2	3	4	1	2	1	4	4	4	3	3	3	2	1	2								
47	4	2	3	3	1	1	3	4	4	2	3	3	1	1	1	2	2	2	3	2	1	4	1	4	3	3	1	4	3	3	3	2	1	1									
48	1	4	1	1	1	2	2	3	2	3	3	1	4	4	3	3	3	4	3	1	3	4	3	2	3	4	2	4	4	1	1	3	3	3	4								
49	1	1	4	1	4	1	1	1	4	2	2	1	3	2	3	3	2	4	4	4	4	4	4	3	4	1	3	2	4	1	1	4	1	2	2								
50	3	3	2	4	2	4	3	3	2	2	3	3	2	3	1	1	3	1	2	4	4	3	2	4	3	4	4	4	1	4	2	3	1	1	4								
51	2	2	3	3	4	4	2	2	4	3	1	3	4	4	2	3	2	3	2	2	2	4	4	1	2	1	2	2	3	4	1	2	3	1	1								
52	2	2	4	3	2	1	3	1	4	2	4	1	2	4	4	4	3	1	3	3	2	2	4	2	1	2	1	2	2	4	2	1	1	2	2								
53	2	3	3	4	1	2	1	4	4	2	3	1	1	3	1	4	1	1	1	4	3	4	4	1	4	2	3	2	4	3	2	3	2	2	2								
54	1	3	4	1	4	3	2	1	4	1	3	1	1	1	2	2	2	1	2	1	3	2	1	4	3	2	2	4	4	2	1	4	2	4	4								

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

\*Data\_var2.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 35 de 35 variables

	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18	Item 19	Item 20	Item 21	Item 22	Item 23	Item 24	Item 25	Item 26	Item 27	Item 28	Item 29	Item 30	Item 31	Item 32	Item 33	Item 34	Item 35	var	var	var	var	var	var		
55	3	4	1	4	1	2	2	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	2	3	1	2	2	1	2	2	4	4	1	4	1	2	2	2	3	4								
56	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4								
57	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	1	3	3	3	4	3	4	4	4							
58	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	2	2	2	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	1	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4						
59	4	3	4	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	1	4	1	1	3	3	4	4	3	4	3	4	3						
60	4	3	3	3	4	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	4	1	3	4	4	1	3	3	3	1	3	1	1	3	4	3	3	1	4	3								
61	3	4	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	4	3	3	1	1	1	1	4	4	3	1	4	3	4	3	3	1	3	1	3	1	3	3							
62	3	4	2	4	3	4	2	2	3	3	4	3	3	3	3	1	1	3	1	3	1	1	4	4	1	1	3	3	4	1	3	3	1	1	3								
63	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	1	1	4	1	3	1	3	4	4	4	3	3	3	1	3	1	3	3	1	3							
64	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	1	3	3	4	3	4	3	3	1	1	3	1	3	1	1								
65	3	4	2	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	1	1	3	3	4	1	4	3	3	3	1	2	1	1	1									
66	4	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	1	3	3	1	3	3	1	2	2	1	2	1	3	1								
67	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	1	4	4	4	4	4	1	3	4	3	3									
68	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4								
69	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4								
70	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4							
71	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3						
72	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4								
73																																											
74																																											
75																																											
76																																											
77																																											
78																																											
79																																											
80																																											
R1																																											

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON



## Anexo 5: confiabilidad de los instrumentos

### Confiabilidad síndrome de burnout

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,871	22

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

#### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Item1	51,00	159,368	,528	,863
Item2	50,75	157,671	,442	,865
Item3	50,80	149,853	,616	,859
Item4	50,85	156,029	,566	,862
Item5	51,25	161,039	,429	,866
Item6	51,05	153,734	,602	,860
Item7	51,10	154,937	,518	,863
Item8	50,70	145,800	,708	,855
Item9	50,70	155,695	,660	,859
Item10	50,85	154,976	,530	,862
Item11	51,05	169,734	,053	,878
Item12	51,35	163,187	,283	,870
Item13	51,15	152,029	,743	,856
Item14	50,75	154,618	,546	,862
Item15	51,60	163,305	,292	,870
Item16	51,15	161,608	,391	,867
Item17	51,05	162,050	,344	,868
Item18	51,30	167,695	,165	,873
Item19	50,95	168,576	,148	,873
Item20	50,90	165,358	,234	,872
Item21	50,40	154,884	,543	,862
Item22	50,70	152,642	,517	,863

## Confiabilidad calidad de vida laboral

### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

### Estadísticas de fiabilidad

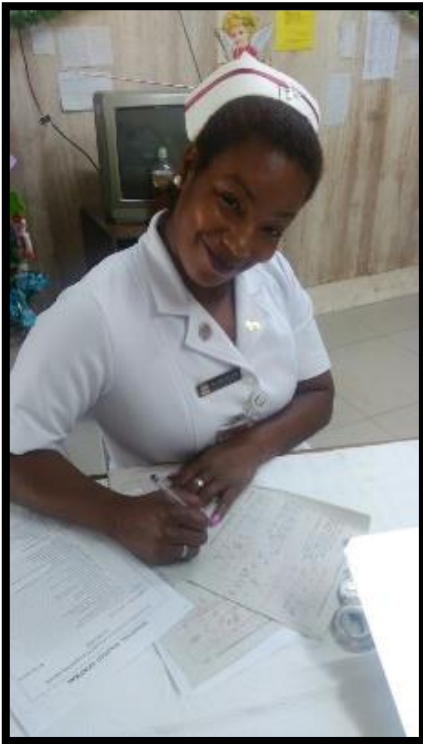
Alfa de Cronbach	N de elementos
,892	35

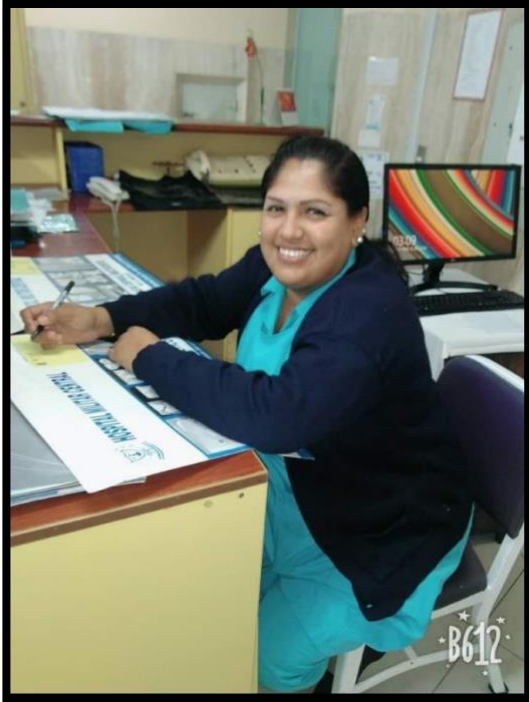
a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Item1	88,45	255,839	,706	,883
Item2	88,45	257,524	,726	,884
Item3	88,70	258,958	,705	,884
Item4	88,35	255,187	,815	,882
Item5	88,45	258,997	,768	,884
Item6	88,50	260,158	,749	,884
Item7	88,60	259,937	,757	,884
Item8	88,65	262,555	,642	,886
Item9	88,50	261,526	,614	,886
Item10	88,95	265,524	,438	,889
Item11	89,15	267,187	,465	,888
Item12	89,35	276,345	,176	,893
Item13	89,50	270,263	,361	,890
Item14	89,30	277,589	,179	,892
Item15	89,05	267,734	,476	,888
Item16	89,20	275,326	,199	,892
Item17	89,10	271,674	,294	,891
Item18	88,75	262,934	,642	,886
Item19	88,85	266,766	,355	,890
Item20	88,70	263,484	,527	,887
Item21	89,15	265,713	,348	,891
Item22	89,30	266,537	,349	,891
Item23	88,45	261,313	,575	,886
Item24	88,30	266,011	,489	,888
Item25	88,85	274,029	,154	,895
Item26	88,55	272,050	,292	,891
Item27	89,05	284,682	-,093	,899
Item28	88,90	274,411	,177	,894
Item29	89,25	279,566	,040	,896
Item30	89,30	269,484	,334	,891
Item31	89,30	267,589	,352	,890
Item32	89,15	265,818	,480	,888
Item33	89,65	270,661	,317	,891
Item34	89,55	272,471	,246	,892
Item35	89,40	269,937	,314	,891

**Anexo 6: Evidencias fotográficas**







## **Anexo 7: Constancia de aplicación**

## **Anexo 8: Resultado de turnitin**