



**Universidad
Norbert Wiener**

**UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD EN ENFERMERÍA
EM GESTIÓN DE SERVICIOS DE SALUD Y ENFERMERÍA**

EFFECTO DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN LA SATISFACCIÓN LABORAL

**TRABAJO ACADÉMICO PARA OPTAR EL TÍTULO
DE ESPECIALISTA EN GESTIÓN DE SERVICIOS DE SALUD Y ENFERMERÍA**

Presentado por:

**Lic. MAMANI MACEDO, MARÍA LUZ
Lic. ARIAS ROSALES, AMELIA MIRTHA**

ASESOR: Dra. PÉREZ SIGUAS ROSA EVA

LIMA - PERÚ

2019

Dedicatoria

Agradecer a Dios y a nuestras familias por brindarnos su apoyo incondicional y motivación constante para lograr nuestros objetivos.

Agradecimiento

A la Universidad Norbert Wiener, a nuestros Maestros por haber compartido sus conocimientos y experiencias durante nuestra preparación.

Asesora

Dra. PÉREZ SIGUAS, ROSA EVA

Jurado

Presidente : Mg. Canales Rimachi Reyda Ismaela

Secretario : Mg. Suarez Valderrama Yurik Anatoli

Vocal : Mg. Carbajal Sanchez Rosa Estrella

Índice

Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Asesora	v
Jurado	vi
Índice	vii
Índice de tablas	viii
Resumen	ix
Abstract	x
CAPITULO I: INTRODUCCIÓN	11
1.1 Planteamiento del problema	11
1.2. Formulación de la pregunta	17
1.3. Objetivo	17
CAPITULO II: MATERIALES Y METODOS	18
2.1 Diseño de estudio	18
2.2 Población y Muestra	18
2.3 Procedimiento de recolección de datos	19
2.4 Técnica de análisis	19
2.5 Aspectos éticos	19
CAPITULO III: RESULTADOS	20
3.1 Tablas	20
CAPITULO IV: DISCUSIÓN	33
4.1. Discusión	33
CAPITULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	36
5.1. Conclusiones	36
5.2. Recomendaciones	37
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	39

Índice de tablas

Tabla 1. Tabla de estudio sobre el efecto del síndrome de burnout en la satisfacción laboral	32
Tabla 2. Resumen de estudio sobre el efecto del síndrome de burnout en la satisfacción laboral	39

Resumen

Objetivo: Sistematizar las evidencias sobre el efecto del síndrome de burnout en la satisfacción laboral. **Materiales y Métodos:** Revisión sistemática, se realizó una selección crítica de los artículos científicos, se utilizó el sistema de evaluación Grade para identificar la calidad de evidencia. Los artículos fueron hallados en las bases de datos: PubMed, Epistemonikos, Sciencedirect, Scielo, Elsevier, Redalyc. De los 10 artículos investigados, el 50% (n= 5/10) revisión sistemática cualitativa, 10% (n= 1/10) metaanálisis, 20% (n= 2/10) longitudinal y 20% (n= 2/10) transversal. Los estudios son de España (50%), seguida de Amsterdam (20%), Filadelfia (10%), Suiza (10%) y Brasil (10%).

Resultados: El 100% (n=10/10) de fuentes analizadas refieren que el síndrome de burnout tiene efecto directo sobre la satisfacción laboral y los factores que influyen son el entorno de trabajo, escasez de recurso humano, estrés laboral, atención directa a pacientes, tiempo de servicio, relaciones profesionales, sobrecarga de trabajo, horas y complejidad de trabajo, reconocimiento profesional, toma de decisiones, trabajo en equipo, tipo de gestión y liderazgo. **Conclusión:** 10 de los 10 artículos revisados explican que el síndrome de burnout repercute en la satisfacción laboral del personal.

Palabras clave: “Satisfacción en el trabajo” “Satisfacción Laboral” “Burnout” “Agotamiento profesional”

Abstract

Objective: Systematize the evidence on the effect of burnout syndrome on job satisfaction and the quality of patient care. **Material and Methods:** Systematic review, a critical selection of the scientific articles was made, using the Grade evaluation system to identify the quality of the evidence. These articles were found in the databases: PubMed, Epistemonikos, Sciencedirect, Scielo, Elsevier, Redalyc. Of the 10 articles reviewed systematically 50% (n = 5/10) are systematic reviews, 10% (n = 1/10) systematic review meta-analysis, 20% (n = 2/10) longitudinal, 20% (n = 2/10) transversal. The studies come from the countries of Spain (50%), followed by Amsterdam (20%), Philadelphia (10%), Switzerland (10%) and Brazil (10%).

Results: The evidence indicates that 100% (n = 10/10) report that the burnout syndrome has a direct effect on job satisfaction, with the following factors, such as the work environment, scarcity of human resources, work stress, direct patient care, time of service, professional relationships, work overload, work hours, work complexity, teamwork, participation, decision making, professional recognition, management type and leadership. **Conclusion:** 10 of the 10 articles reviewed, point out that the burnout syndrome affects the job satisfaction of the staff.

Keywords: "Satisfacción at work" "Labor Satisfacción" "Burnout" "Professional exhaustion"

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

1.1 Planteamiento del problema

A nivel mundial, las organizaciones han comenzado a preocuparse en el tema de satisfacción laboral de los colaboradores. En Estados Unidos, la OIT encontró que solo en el 45% de trabajadores estaba satisfecho con su trabajo, mientras que un 65% no estaban atraídos por su labor; generalmente, son personas menores de 25 años. Muchas organizaciones desconocen que para ser competitivos y enfrentar los cambios hay que conservar a sus mejores trabajadores e infundirles una cultura laboral corporativa de identidad institucional (1).

Hasta el momento, en el Perú, las entidades de salud no han incorporado una evaluación permanente de la satisfacción laboral; esto es un claro reflejo de la falta de interés hacia los recursos humanos.

Según el Ministerio de salud (2), en el 2002 se percibe en los colaboradores mayor satisfacción profesional y personal, cuando se atiende con calidad; asimismo,

consideran que su labor es útil; por otro lado, concederles autoridad para resolver problemas y prosperar en el servicio de salud, les eleva la moral. Medir la satisfacción laboral es comprobar la calidad de las organizaciones y de sus servicios internos.

En estos tiempos, las organizaciones laborales están poniendo interés al trabajo que desarrolla el potencial humano o usuario interno; por ello, implantan una serie de habilidades a fin de motivar al personal, lo cual no solo coadyuvará al logro de objetivos institucionales, sino que, principalmente, a su crecimiento personal. La motivación en este sentido es un medio que impulsa a los trabajadores a mejorar su labor, esto influye en la productividad y rendimiento de la institución y por ende en la satisfacción laboral y mejora en la calidad de atención (3).

Por tanto, las condiciones laborales desempeñan un papel trascendental, ya que comprometen diversos factores de orden intrínseco y/o extrínseco que inciden en el entorno laboral y que a su vez se establecen en determinantes de la satisfacción (bienestar) o insatisfacción (aflicción) de la misma (4).

Al respecto, la Oficina Regional del Pacífico Oeste de la OMS manifiestan que los ambientes saludables son espacios donde las personas laboran en forma unida, ello permite alcanzar los objetivos institucionales; de esta manera, se obtiene bienestar para la comunidad y para los trabajadores (5).

Essalud (6), en el año 2013, establece los estándares de rendimiento laboral de las principales actividades de los enfermeros; considera que al II nivel de atención en el ambiente de hospitalización le corresponde 18 pacientes por enfermero (a); a cuidados críticos 3 pacientes y a servicio de shock trauma 3 pacientes por enfermero (a).

Para el III nivel, estima que en hospitalización corresponde 12 pacientes por enfermera; para cuidados críticos 2 pacientes por enfermera; con respecto a emergencia en la unidad de shock trauma 2 pacientes por enfermera (6).

La Teoría (o Modelo) de los Dos Factores: Motivación – Higiene de Frederick Herzberg, establece que las personas se encuentran influenciadas por dos factores: la satisfacción e insatisfacción. En la satisfacción, encontramos a los factores de motivación (logros, reconocimiento, responsabilidad, independencia laboral) que ayudan a incrementar la satisfacción del individuo. Por otro lado, en la insatisfacción se encuentra el factor de higiene (relaciones con los compañeros de trabajo, sueldo y beneficios, status, política de la empresa y su organización, ambiente físico, supervisión, seguridad laboral, crecimiento, madurez, consolidación). Si estos factores son inadecuados o faltan, originan insatisfacción (7), por ende, estrés laboral.

Al respecto, Seiji Machida de la OIT (Oficina Internacional del Trabajo) (8), explica que el estrés laboral es un tema habitual en muchos países y organizaciones laborales y que trasciende negativamente en las personas; es decir, genera trastornos físicos, psicosomáticos y psicosociales que inciden en la baja productividad. Cuando el estrés no es atendido con oportunidad; es decir, cuando no se aplican las habilidades de afrontamiento efectivas, se interpreta como síndrome de burnout o síndrome del quemado, estrés laboral crónico; ello constituye un grave problema de salud de los colaboradores que puede producirse por diferentes situaciones del entorno laboral (8).

El concepto sobre el síndrome de burnout fue dado por Freudenberger, en los años 1974, quien lo describió como una patología psiquiátrica que experimentaban los profesionales que laboraban con personas que les generaba demanda de energía. Por su parte, Kahill, en 1988, considera la actividad laboral como un distrés interpersonal crónico, caracterizado con sentimientos de disminución de confianza en su capacidad, despersonalización, fatiga relacionado a repetidas situaciones repetidas en el entorno laboral. Para Cherniss el burnout evidencia cambios que se presentan de manera negativa en las actitudes y comportamiento del profesional debido a la tensión del trabajo, describe tres etapas como desequilibrio entre los recursos y demanda, aumento de la fatiga, tensión, agotamiento emocional y por último variación en las actitudes y comportamiento hacia los demás (9).

Maslach y Jackson, en 1981, lo definen como el síndrome tridimensional: agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal, que puede suceder en forma frecuente en las personas que laboran asistiendo o atendiendo a otras personas.

El agotamiento emocional se caracteriza por el desgaste profesional que lleva al agotamiento fisiológico y psíquico de la persona, se manifiesta con pérdida de energía, fatiga a nivel psíquico y físico, esto aparece al realizar funciones laborales en forma diaria y permanente atendiendo personas. Con respecto a la despersonalización se caracteriza por una actitud negativa con los usuarios, incrementándose la irritabilidad y desmotivación, puede llegar a un trato deshumanizado; la falta de realización personal se manifiesta por presentar disminución de la autoestima personal, frustraciones de expectativas, manifestación de estrés en el comportamiento, a nivel cognitivo y fisiológico (10).

Dentro de estas situaciones se tiene que las instituciones sanitarias deben considerar la salud del trabajador en tres dimensiones el físico, mental y social y que la salud de la empresa y la del colaborador están severamente ligadas, por ello, un ambiente de trabajo saludable debe incluir protección y promoción de la salud (10).

El síndrome de burnout, concretamente, la dimensión de agotamiento emocional se manifiesta como variable mediadora entre el estrés laboral y satisfacción laboral (11), en tal sentido, en el año 2000 la Organización Mundial de la Salud determina que el síndrome de burnout es una causa de riesgo laboral, ya que puede afectar la salud mental de los colaboradores de la organización (12).

Los que sostienen un contacto directo y permanente con la gente son profesionales del sector salud, entre ellos enfermería estimada como una profesión estresante, están expuestos a presentar un mayor riesgo de estrés e insatisfacción laboral por tener altos niveles de responsabilidad con el cuidado del paciente. Reducir el estrés relacionado con el trabajo, mejorar la motivación y la productividad conlleva a mejorar la calidad de atención al paciente. La norma internacional ISO 9004-2000 determina que las instituciones tienen la obligación de asegurarse de que el entorno en el trabajo tenga un impacto positivo en la motivación, satisfacción y desempeño personal. Evaluar el síndrome de burnout del personal es un factor importante que debe

predominar en las evaluaciones de la calidad de atención en el ámbito sanitario en la satisfacción la satisfacción del personal (13).

En los establecimientos sanitarios, para ofrecer calidad de los servicios, el componente humano desempeña un papel preponderante, ya que a diferencia de otras entidades, estas se encuentran rigurosamente asociados con el trato personal, lo que contribuye directamente en el nivel de calidad de atención a los clientes. Para el usuario “calidad” es el proceso de atención donde el elemento principal es el “trato personal” que se le brinda. El usuario exige el compromiso del personal de modo que exista una relación directa entre el modo en que los colaboradores se tratan entre sí y los clientes, se considera que la satisfacción del colaborador influye el usuario (14).

Al respecto Parada, María (15), afirma que la insatisfacción laboral se relaciona con elementos intrínsecos del trabajo. La satisfacción intrínseca influye fuertemente en las dimensiones del burnout. Las enfermeras tienen como función esencial el cuidado de la persona en los hospitales y clínicas, afrontan numerosos problemas al momento de la atención directa del paciente y la gestión de los servicios de salud. Su compromiso de servicio al cuidar la salud física y mental del paciente es otorgar una atención de calidad (16).

Los profesionales de salud asumen a diario circunstancias complejas que surgen de la relación pacientes – familia (dolor, sufrimiento, muerte) y la atención de los procesos de salud-enfermedad (turnos horarios o nocturnos). Estas situaciones se desarrollan bajo un contexto de trabajo donde los profesionales están sometidos de forma reiterada a estresores (escasez de recursos, sobrecarga laboral, inadecuado clima organizacional, violencia laboral, etc.) (12), sobre todo en la atención en áreas críticas; sin embargo hay factores motivacionales individuales propios de cada trabajador como el desarrollo personal, reconocimiento profesional, la autorrealización, que intervienen en el comportamiento de las personas de manera profunda y estable provocando la satisfacción de lo que hacen (17).

Esto concuerda con Schermerhorn (18), quien refiere que la satisfacción laboral es una contestación emocional a diferentes aspectos del trabajo (al status, las relaciones con compañeros, el contenido del trabajo, la remuneración, las recompensas, las posibilidades de promoción, el entorno y ambiente).

De esta manera, la Satisfacción Laboral ha adquirido mayor importancia para las organizaciones por su repercusión en el desempeño del trabajador (19), así diversas entidades han ido cambiando sus modelos laborales a lo largo de los últimos años, convirtiéndolo en un problema central para las organizaciones (10).

Martínez Caraballo (10) refiere que los subordinados se han transformado como prioridades para empresas en los últimos años; debido a que la calidad del producto y del servicio al cliente no puede alcanzar niveles competitivos, si su personal no está satisfecho entre otras cualidades.

Gil Monte (11) determina que el burnout y la insatisfacción laboral coinciden en que son experiencias psicológicas internas y negativas, además se añade a esas experiencias cambios de conducta repercutiendo en la calidad de trabajo que ofrece.

La insatisfacción laboral puede aparecer o no con burnout, por ello las personas con esta dificultad pueden presentar tanto satisfacción laboral como insatisfacción. (11).

Asimismo, refieren que existe un vínculo entre el estrés y el síndrome de burnout. La persona con síndrome, vienen precedido por los síntomas de estrés, aunque no siempre sucede esto. El estrés considerado como un desarrollo psicofisiológico que se inicia por una situación que desarrolla un desequilibrio entre la demanda que experimenta la persona y los recursos disponibles (9).

En los sistemas sanitarios, el grado de calidad de los servicios ofertados está directamente relacionado con el nivel de satisfacción de los profesionales que trabajan

en él. El personal con alto nivel de satisfacción laboral ofrece un servicio de calidad y resolutivo a las necesidades de salud de la población (13).

Para comprender los efectos de este síndrome de burnout en la satisfacción laboral, hemos realizado la revisión sistemática de una serie de estudios que analizan el tema, ello contribuirá a identificar los factores relacionados al problema y de esta manera generar una fuente de información valiosa.

1.2. Formulación de la pregunta

La pregunta formulada para la revisión sistemática se desarrolló bajo la metodología PICO y fue la siguiente:

P: Paciente/Problema	I : Intervención	C: Intervención de Comparación	O: Outcome Resultados
Enfermera asistencial	Síndrome burnout	No responde	Disminuye la satisfacción laboral

¿Cuál es el efecto del síndrome de burnout en la satisfacción laboral de la Enfermera?

1.3. Objetivo

Sistematizar las evidencias disponibles sobre el efecto del síndrome de burnout en la satisfacción laboral.

CAPITULO II: MATERIALES Y MÉTODOS

2.1 Diseño de estudio

Una revisión sistemática es la síntesis en un artículo de las evidencias disponibles, en la que se realiza una revisión de estudios primarios en los aspectos cualitativos y cuantitativos, con la finalidad de sintetizar la información actual de un determinado tema. Después de recolectar los artículos de interés de los investigadores, se comparan y se analizan las evidencias con otros similares (20).

2.2 Población y Muestra

La población está constituida por una búsqueda de 50 artículos, las cuales consideramos solamente 10 artículos científicos que están relacionados a nuestro tema de investigación, los cuales estuvieron publicados en las bases de datos y en los idiomas de inglés, portugués y español.

2.3 Procedimiento de recolección de datos

El procedimiento de recolección de información para el progreso del presente trabajo se realizó a través de las bases de datos de Pub med, epistemonikos, Sciencedirect, Scielo, Elsevier, Redalyc.

Asimismo, se usó el Decs y Pub Med para obtener las palabras claves y realizar la búsqueda avanzada de los artículos de interés para el desarrollo del trabajo de investigación.

Para la búsqueda de los artículos de investigación se tuvo en cuenta los siguientes algoritmos: “Satisfacción en el trabajo” “satisfacción laboral” “Burnout” “Agotamiento profesional”.

Del total de la revisión de los artículos científicos, solo se seleccionaron los artículos que tenían relación a nuestra pregunta pico, consiguiendo así los artículos de texto completo para su revisión y análisis de la información.

2.4 Técnica de análisis

Para la técnica de análisis de los artículos seleccionados, se usó el sistema de Grade para evaluar la calidad y fuerza de recomendación de las evidencias obtenidas, para la cual se elaboró una tabla (tabla 1), en la cual se detalla un resumen de datos más importantes de la información de los artículos.

2.5 Aspectos éticos

Para la revisión y análisis de los artículos seleccionados, se tuvo en cuenta los aspectos éticos, respetando los derechos de los autores de cada artículo seleccionado.

CAPITULO III: RESULTADOS

3.1 Tablas

Tabla 1. Tabla de estudios sobre el efecto del Síndrome de Burnout en la satisfacción laboral

DATOS DE LA PUBLICACIÓN

1. Autor	Año	Nombre de la Investigación	Revista donde se ubica la publicación URL/DOI País	Volumen y Número
Toh SG, The E, Devi MK	2012	Revisión Sistemática de la relación entre la escasez de enfermeros y satisfacción en el trabajo, el estrés y los niveles de burnout entre las enfermeras en escenarios oncología / hematología (21).	Revista Internacional de salud basada en la evidencia https://insights.ovid.com/crossref?an=01583928-201109390-00001 España	Volumen 10 Número 2

CONTENIDO DE LA PUBLICACIÓN

Diseño de Investigación	Población y Muestra	Aspectos ético	Resultados	Conclusión
Revisión sistemática	7 artículos	El estudio no refiere	<p>En relación a escasez de enfermeras y la satisfacción, un 40% dijo que hubo insuficientes enfermeras para dar atención de calidad al paciente, un 11% expresaron insatisfacción y un 6.3% manifestaron su intención de dejar su trabajo.</p> <p>Referente a los niveles de estrés y agotamiento tiene relación con la escasez de enfermeros, donde un tercio de enfermeras manifestaron sentirse agotadas en su trabajo y más de la mitad refirieron estar agotadas al final de su jornada de trabajo.</p> <p>Así mismo un 70% experimentaron niveles de agotamiento de moderado a alto, con intención de abandonar la especialidad.</p>	El síndrome de burnout produce insatisfacción laboral y está relacionado con la falta de recurso humano, sobrecarga laboral, horas extraordinarias y existe la intención de las enfermeras de abandonar la profesión o especialidad, repercutiendo en la calidad

DATOS DE LA PUBLICACIÓN

2. Autor	Año	Nombre de la Investigación	Revista donde se ubica la publicación URL/DOI País	Volumen y Número
Khamisa N, Peltzer K , Oldenburg B	2013	Burnout en relación con los factores contribuyentes específicos y los resultados de salud entre las enfermeras (22).	Revista internacional de investigación del medio ambiente y salud publica http://www.mdpi.com/1660-4601/10/6/2214/htm Suiza	Volumen 10 Número 6

CONTENIDO DE LA PUBLICACIÓN

Diseño de Investigación	Población y Muestra	Aspectos ético	Resultados	Conclusión
Revisión sistemática	70 artículos	El estudio no refiere	De los 70 artículos revisados, 16 artículos (23%) manifiestan que existe relación entre el estrés y la satisfacción laboral relacionado con el trabajo, tiene como factores los salarios, entornos físicos del trabajo, relaciones interpersonales, reconocimiento, horas extras, carga de trabajo. Así mismo 9 artículos (13%) refieren la existencia de la relación entre el agotamiento, estrés y la satisfacción laboral que tiene relación con el trabajo de las enfermeras que proporcionan cuidados directos en ambientes con carencia de material dificultando su labor para satisfacer las necesidades de los pacientes.	Las enfermeras que experimentan niveles elevados de estrés presentan satisfacción laboral en niveles bajos y tienen relación con su trabajo que realizan. La presencia de síndrome de burnout y la insatisfacción generan una disminución en la calidad de la atención que se brinda al paciente.

DATOS DE LA PUBLICACIÓN

3. Autor	Año	Nombre de la Investigación	Revista donde se ubica la publicación URL/DOI País	Volumen y Número
Hugo Figueiredo Ferraz, Ester Grau Alberola, Pedro R.Gil Monte, Juan A.García Jueas	2012	Síndrome de quemarse por el trabajo y satisfacción laboral en profesionales de enfermería (23).	Psicothema: revista psicología http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=72723578015 España	Volumen 24 Número 2

CONTENIDO DE LA PUBLICACIÓN

Diseño de Investigación	Población y Muestra	Aspectos ético	Resultados	Conclusión
Longitudinal	316 profesionales de enfermería	El estudio no refiere	Refieren que la variable agotamiento emocional se presentó en T1 con M= 18,51 y en el T2 con un M= 19,24. La variable de satisfacción laboral en T1 presenta una varianza de 48% del T2. Las dimensiones del síndrome de burnout como el agotamiento emocional y despersonalización fueron considerados como variables para el desarrollo de la insatisfacción laboral en T2 con un 1.8% La dimensión de realización personal en el trabajo no fue considerada como variable para el desarrollo de la insatisfacción laboral.	Existe relación negativa entre el síndrome de burnout por el trabajo y la satisfacción laboral. Los niveles altos de burnout se encuentran en las dimensiones de agotamiento emocional y la despersonalización. Se presenta insatisfacción laboral cuando están presentes algunas de las dimensiones del síndrome de burnout.

DATOS DE LA PUBLICACIÓN

4. Autor	Año	Nombre de la Investigación	Revista donde se ubica la publicación URL/DOI País	Volumen y Número
Vargas Cristina, CañadasGuillermo A., Aguayo Raimundo, Fernández Rafael, de la Fuente, Emilia I.	2014	¿Qué factores de riesgo ocupacional están asociados con el agotamiento en la enfermería? Un estudio metaanálisis (24).	Revista Internacional de Psicología Clínica y de Salud https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1697260014700341?via%3Dihub España	Volumen 14 Número 1

CONTENIDO DE LA PUBLICACIÓN

Diseño de Investigación n	Población y Muestra	Aspectos ético	Resultados	Conclusión
Revisión sistemática - Meta análisis	81 estudios	El estudio no refiere	<p>El síndrome de burnout en sus dimensiones se obtuvieron que la relación media entre agotamiento emocional y los factores ocupacional tenemos para la antigüedad laboral un K= 31, para la experiencia profesional K=29, satisfacción laboral K= 32, turnos de trabajo k=5 y para la especialización K= 4.</p> <p>Asi mismo para la dimensión de despersonalización tiene relación con los factores ocupacionales de K=22 para antigüedad laboral, experiencia laboral con K=26, satisfacción laboral K= 19 y especialización K= 4.</p> <p>Para la realización personal tenemos antigüedad laboral K= 21, experiencia profesional K= 22, satisfacción laboral K=16 , turnos de trabajo K=6 y especialización k= 4.</p> <p>Para la Realización personal consideran antigüedad laboral K= 21, experiencia profesional K= 22, satisfacción laboral K=16 , turnos de trabajo K=6 y especialización k= 4.</p>	<p>La presencia del síndrome de burnout en niveles altos, afecta la satisfacción laboral de las personas, por ello la importancia de mantener la satisfacción laboral del personal continuamente.</p> <p>Así mismo la aparición del Síndrome de burnout, se presenta con mayor frecuencia en las especialidades de servicio quirúrgico como cuidados intensivos y emergencia, en comparación a otras áreas, esto es debido al trato directo y constante que proporciona la enfermera sobre todo por la complejidad de los cuidados</p> <p>Se relaciona con el lugar del servicio donde labora la enfermera.</p>

DATOS DE LA PUBLICACIÓN

5. Autor	Año	Nombre de la Investigación	Revista donde se ubica la publicación URL/DOI País	Volumen y Número
Hong Lu , K. Louise Barriball Xian Zhang, Alison E. While	2012	Satisfacción en el trabajo entre las enfermeras del hospital revisitada: una revisión sistemática (25).	Revista Internacional de estudios de Enfermería- Elsevier https://www.journalofnursingstudies.com/article/S0020-7489(11)00453-6/fulltext Amsterdam	Volumen 49 Número 8

CONTENIDO DE LA PUBLICACIÓN

Diseño de Investigación	Población y Muestra	aspectos ético	resultados	Conclusión
Revisión sistemática	100 artículos	el estudio no refiere	<p>Los resultados mostraron que la satisfacción laboral de las enfermeras están relacionado con el entorno de la organización, condiciones de trabajo, estrés laboral, conflictos de roles, y compromiso organizacional y profesional.</p> <p>La satisfacción laboral se asocia positivamente con el compromiso profesional y negativamente relacionado con la finalidad de las enfermeras de renunciar a la institución donde labora. Según el análisis indico que el 38.4% de las enfermeras podrían considerarlas, como teniendo el deseo de dejar su establecimiento de trabajo y 30.4% como intención de desistir de la profesión debido a la falta de satisfacción laboral.</p> <p>Las investigaciones señalan que la satisfacción de las enfermeras es un factor que predice el ausentismo, síndrome de burnout e intención de dejar el trabajo.</p>	<p>El estrés está fuertemente ligado con la satisfacción laboral en forma inversa, mayor estrés menos satisfacción laboral. Los niveles de estrés están relacionados con el trabajo, vinculados con bajos niveles de satisfacción.</p> <p>La insatisfacción laboral del personal está relacionado con el estrés laboral, la condición de trabajo, tipo de organización y conflicto de roles.</p>

DATOS DE LA PUBLICACIÓN

6. Autor	Año	Nombre de la Investigación	Revista donde se ubica la publicación URL/DOI País	Volumen y Número
JL. Gómez-Urquiza, CS. Monsalve-Reyes, C.San Luis-Costasc, R. Fernández-Castillo, R. Aguayo-Estremera G. A. Canadas-de la Fuente	2017	Factores de riesgo y niveles de burnout en enfermeras de atención primaria: una revisión sistemática (26).	Atención primaria elsevier https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0212656716301755?via%3Dihub Amsterdam	Volumen 49 Número 2

CONTENIDO DE LA PUBLICACIÓN

Diseño de Investigación	Población y Muestra	Aspectos ético	Resultados	Conclusión
Revisión sistemática	12 artículos	El estudio no refiere	<p>Los profesionales presentan niveles elevados de síndrome de burnout en las dimensiones de despersonalización (D) y cansancio emocional (CE), y en niveles bajos la realización personal (RP).</p> <p>Muestran los estudios que niveles altos de CE se encuentran entre 23,3 y 31,3%. Con respecto a la realización personal y despersonalización, varían entre 4 – 92% y 8– 32% de las muestras.</p> <p>Así mismo las enfermeras con mayor tiempo de servicio, contrato laboral, ansiedad, edad mayor, casados y con depresión, presentan niveles mayores de burnout e insatisfacción laboral, en comparación de los que cuentan con sueldos elevados, optimas relaciones interprofesionales, enfermeras con liderazgo y con el apoyo de la organización.</p>	<p>El síndrome de burnout tiene efecto negativo en la satisfacción laboral de la enfermera, presentándose altos niveles en la dimensión de despersonalización y cansancio emocional y es afectada en niveles bajos en la realización personal, relacionados con disminución de la calidad de vida, tipo de trabajo, edad, sueldo, tipo de contrato, ansiedad, depresión, ambiente laboral hostil, tiempo de servicio.</p> <p>Prevenir el desarrollo del síndrome de burnout y la insatisfacción en el personal, contribuirá a mejorar la calidad en la atención que se ofrece al paciente.</p>

DATOS DE LA PUBLICACIÓN

7. Autor	Año	Nombre de la Investigación	Revista donde se ubica la publicación URL/DOI País	Volumen y Número
Matthew D.McHugh, Ann Kutney-Lee, Jeannie P.Cimiotti, Douglas M. Sloane, and Linda H.Aiken	2011	Enfermedad generalizada, insatisfacción, agotamiento y frustración con los beneficios para la salud señales de problemas para el cuidado del paciente (27).	HEALTH AFFAIRS https://doi.org/10.1377/hlthaff.2010.0100 Filadelfia	Volumen 30 Número 2

CONTENIDO DE LA PUBLICACIÓN

Diseño de Investigación	Población y Muestra	Aspectos ético	Resultados	Conclusión
Transversal	95449 encuestas a Enfermeras	El estudio no refiere	Las enfermeras que proporcionan atención directa en el hogar de ancianos presenta niveles altos de insatisfacción laboral con un 27%, los que brindan atención en hospitales un 24% y los que realizan atención en otros entornos un 13%. Así mismo informan las enfermeras que se sienten agotadas en sus trabajos actuales con un 34% los que trabajan en hospitales, los que trabajan en hogares de ancianos y los que laboran en otros entornos un 22%.	Se encontraron que existe relación en la insatisfacción laboral y el síndrome de burnout en las enfermeras que proporcionan atención directa a los pacientes de los asilos de ancianos que presentan mayores necesidades por ser pacientes de la tercera edad. Es importante enfatizar que los niveles altos de agotamiento e insatisfacción laboral de las enfermeras tiene un efecto en la satisfacción del paciente, indicando que es un problema de la calidad de la atención.

DATOS DE LA PUBLICACIÓN

8. Autor	Año	Nombre de la Investigación	Revista donde se ubica la publicación URL/DOI	Volumen y Número
----------	-----	----------------------------	--	------------------

			País		
C. Fuentelsaz-Gallego, T. Moreno-Casbas, T. Gómez-García y E. González-María, en nombre del Consorcio RN4CAST-España	2013	Entorno laboral, satisfacción y burnout de las enfermeras de unidades de cuidados críticos y unidades de hospitalización. Proyecto RN4CAST-España hematología (28).	Enfermería Intensiva http://dx.doi.org/10.1016/j.enfi.2013.06.001 España	Volumen 24 Número 3	

CONTENIDO DE LA PUBLICACIÓN

Diseño de Investigación	Población y Muestra	Aspectos ético	Resultados	Conclusión
Transversal	59 hospitales	El proyecto aprobado comité de ética e investigación clínica del hospital universitario Vall d'Hebron	El síndrome de burnout global está presente en niveles altos con un 23% en las enfermeras de la unidad médica quirúrgica (UMQ) y un 18% de la unidad de cuidados críticos (UC). Los niveles altos de agotamiento emocional se presentó con un 28% en las UMQ y un 19% en las UC, con respecto a la realización personal un 34% se presentó en las UMQ y un 39% para UC. Con respecto a la despersonalización en UMQ presentaron un 23% y 17% las UC. Los resultados de satisfacción laboral en las enfermeras que manifiestan estar moderadamente satisfechas es de un 66% del servicio de UMQ y 70% para las UC en su actual trabajo. Así mismo el personal de enfermería manifestaron tener propósito de dejar su trabajo reciente en caso de tener oportunidad con un 27% los de UMQ y un 25% UC.	El nivel de burnout presentado en enfermeras esta dado en relación al lugar del trabajo produciendo un efecto negativo en la satisfacción laboral. Los ambientes de hospitalización presentaron un nivel más alto de burnout en relación a los ambientes críticos. También se declararon niveles de burnout contradictorios.

DATOS DE LA PUBLICACIÓN

9. Autor	Año	Nombre de la Investigación	Revista donde se ubica la publicación URL/DOI País	Volumen y Número
Silvia Barrios Araya M ^a Cecilia Arechabala Mantuliz Victoria Valenzuela Parada	2012	Relación entre carga laboral y burnout en enfermeras de unidades de diálisis (29).	Sociedad Española de Enfermería Nefrológica http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=359833145007 España	Volumen 5 Número 1

CONTENIDO DE LA PUBLICACIÓN

Diseño de Investigación	Población y Muestra	Aspectos ético	Resultados	Conclusión
Revisión sistemática	43 artículos	El estudio no refiere	<p>Manifiestan que las enfermeras que participaron en el estudio con menor de diez años de servicio presentan niveles altos de estrés laboral, despersonalización, agotamiento emocional.</p> <p>El personal con mayor tiempo de servicio y que se encuentran en contacto directo con los pacientes de mayor complejidad, presentan altos niveles de síndrome de burnout.</p> <p>Se encontró que por cada paciente adicional, está asociado a un incremento de 23% de probabilidad de presentar síndrome burnout y un 15% de insatisfacción laboral.</p> <p>La variable que coopera en la presencia de síndrome de burnout está el número de horas de trabajo semanal, es así que los que trabajan 44 horas o menos presentan un 50% y los que trabajan más de 60 horas semanales presentan un 80%.</p>	<p>El síndrome de burnout es un riesgo ocupacional para el equipo de salud y educación afecta el estado físico, emocional que genera insatisfacción laboral, y está relacionada la sobrecarga laboral, jornadas largas de trabajo.</p> <p>Alcanzan altos niveles de satisfacción cuando se disminuye el estrés laboral y el síndrome de burnout.</p>

DATOS DE LA PUBLICACIÓN

10. Autor	Año	Nombre de la Investigación	Revista donde se ubica la publicación URL/DOI País	Volumen y Número
Adriana Müller Saleme de Sá Priscilla de Oliveira Martins-Silva Bruno Funchal	2014	Burnout: el impacto de la satisfacción en el trabajo en profesionales de enfermería (30).	Psicología y Sociedad http://www.scielo.br/pdf/psoc/v26n3/a15v26n3.pdf Brasil	Volumen 26 Número 3

CONTENIDO DE LA PUBLICACIÓN

Diseño de Investigación	Población y Muestra	Aspectos ético	Resultados	Conclusión
longitudinal	52	Se realizó dentro de los estándares éticos de investigación y respetó la Resolución 196/96, que regulan las investigaciones que involucra a los seres humanos, Consejo Nacional de Salud del Ministerio de Salud, y aprobado por el Comité de Ética e Investigación	Se encontró que se sienten cansados emocionalmente del trabajo que realizan un 50% rara vez, un 25% a veces y un 7,7% a menudo. Con respecto a la despersonalización un 86.54% no se afectada esta dimensión. La satisfacción con respecto a las relaciones jerárquicas tenemos un 15% que refieren estar totalmente insatisfechos, un 25% está insatisfechos, un 40,39% no están ni satisfecho, ni insatisfechos, el 15,38% está satisfecho la mayoría de las veces y sólo el 3,84% están totalmente satisfechos. Para la satisfacción del entorno físico del trabajo afirman que se encuentran totalmente insatisfecho un 25% y un 36,54 insatisfecho en la mayoría de las veces, el 26,92% afirmaron no estar ni satisfechos, ni insatisfechos y sólo el 9,26% afirmaron estar satisfechos en la mayoría de las veces	En el síndrome de burnout se consideran: la realización personal, agotamiento emocional y despersonalización en el trabajo. La satisfacción en el trabajo impacta en las dimensiones del síndrome de burnout. donde se presenta niveles altos de insatisfacción con el ambiente físico del trabajo, seguido de la relación jerárquicas, y el síndrome de burnout se presenta como una respuesta crónica relacionado con el medio ambiente del trabajo.

Tabla 2. Resumen de estudios sobre satisfacción laboral de la Enfermera relacionado con el Síndrome de burnout.

Diseño de estudio / Título	Conclusiones	Calidad de evidencias (según El diseño Grade)	Fuerza de recomendación	País
<p>Revisión sistemática</p> <p>Revisión Sistemática de la relación entre la escasez de enfermeros y satisfacción en el trabajo, el estrés y los niveles de burnout entre las enfermeras en escenarios oncología / hematología</p>	<p>El síndrome de burnout produce insatisfacción laboral y está relacionado con la falta de recurso humano, sobrecarga laboral, horas extraordinarias y existe la intención de las enfermeras de abandonar la profesión o especialidad, repercutiendo en la calidad de atención del paciente.</p>	Alta	Fuerte	España
<p>Revisión Sistemática</p> <p>Burnout en relación con los factores contribuyentes específicos y los resultados de salud entre las enfermeras.</p>	<p>Las enfermeras que experimentan niveles elevados de estrés relacionado al trabajo presentan satisfacción laboral en niveles bajos y tiene relación con su trabajo que realizan.</p> <p>La presencia de síndrome de burnout y la insatisfacción generan una disminución en la calidad de la atención que se brinda al paciente</p>	Alta	Fuerte	Suiza
<p>Revisión sistemática</p> <p>Relación entre carga laboral y burnout en enfermeras de unidades de diálisis.</p>	<p>El síndrome de burnout es un riesgo ocupacional para el equipo de salud y educación afecta el estado físico, emocional que genera insatisfacción laboral, Alcanzan altos niveles de satisfacción cuando se disminuye el estrés laboral y el síndrome de burnout.</p>	Alta	Fuerte	España
<p>Revisión sistemática - meta análisis</p> <p>¿Qué factores de riesgo ocupacional están asociados con el agotamiento en la enfermería? Un estudio meta analítico</p>	<p>La presencia del síndrome de burnout en niveles altos, afecta la satisfacción laboral de las personas, por ello la importancia de mantener la satisfacción laboral del personal continuamente</p> <p>Así mismo la aparición del Síndrome de burnout, se presenta con mayor frecuencia en las especialidades de servicio quirúrgico como cuidados intensivos y emergencia, en comparación a otras áreas, esto es debido al trato directo y constante que proporciona la</p>	Alta	Fuerte	España

	<p>enfermera sobre todo por la complejidad de los cuidados Se relaciona con el lugar del servicio donde labora la enfermera</p>			
<p>Revisión sistemática</p> <p>Satisfacción en el trabajo entre las enfermeras del hospital revisada: una revisión</p>	<p>El estrés laboral tiene relación con el trabajo y se incrementa con el tiempo debido a varios factores que provocan su incremento de sus niveles afectando la satisfacción laboral del personal. La insatisfacción laboral del personal está relacionado con el estrés laboral, la condición de trabajo, tipo de organización y conflicto de roles.</p>	Alta	Fuerte	Amsterdam
<p>Revisión sistemática</p> <p>Factores de riesgo y niveles de burnout en enfermeras de atención primaria: una revisión sistemática temática</p>	<p>El síndrome de burnout tiene efecto negativo en la satisfacción laboral de la enfermera, presentándose altos niveles en la dimensión de despersonalización y cansancio emocional y es afectada en niveles bajos en la realización personal, relacionados con disminución de la calidad de vida, tipo de trabajo, edad, sueldo, tipo de contrato, ansiedad, depresión, ambiente laboral hostil, tiempo de servicio. Prevenir el desarrollo del síndrome de burnout y la insatisfacción en el personal, contribuirá a mejorar la calidad en la atención que se ofrece al paciente</p>	Alta	Fuerte	Amsterdam
<p>Transversal</p> <p>Enfermedad generalizada insatisfacción, agotamiento y frustración, con los bienes para el cuidado del paciente.</p>	<p>Se encontraron que existe relación la insatisfacción laboral y el síndrome de burnout en las enfermeras que proporcionan atención directa a los pacientes de los asilos de ancianos que presentan mayores necesidades por ser pacientes de la tercera edad. Así mismo es importante enfatizar que los niveles altos de agotamiento e insatisfacción laboral de las enfermeras tiene un efecto en la satisfacción del paciente, indicando que es un problema de la calidad de la atención.</p>	Baja	Debil	Filadelfia
<p>Transversal</p>	<p>El nivel de burnout presentado en enfermeras esta dado en relación al lugar del trabajo produciendo un</p>	Baja	Debil	España

<p>Entorno laboral, satisfacción y burnout de las enfermeras de unidades de cuidados críticos y unidades de hospitalización.</p> <p>Proyecto RN4CAST-España</p>	<p>efecto negativo en la satisfacción laboral.</p> <p>Los ambientes de hospitalización presentaron un nivel más alto de burnout en relación a los ambientes críticos. También se declararon niveles de burnout contradictorios.</p>	
<p>Longitudinal</p> <p>Síndrome de quemarse por el trabajo y satisfacción laboral en enfermería</p>	<p>Existe relación negativa entre el síndrome de burnout por el trabajo y la satisfacción laboral, donde los niveles altos de las dimensiones del síndrome de burnout que se encuentran comprometidas están el agotamiento personal y la despersonalización.</p> <p>Se presenta insatisfacción laboral cuando están presente algunas de las dimensiones del síndrome de burnout</p>	<p>Baja Debil España</p>
<p>Transversal</p> <p>Burnout: el impacto de la satisfacción en el trabajo en profesionales de enfermería</p>	<p>En el síndrome de burnout se consideran: la realización personal, agotamiento emocional y despersonalización en el trabajo. La satisfacción en el trabajo impacta en las dimensiones del síndrome de burnout. donde se presenta niveles altos de insatisfacción con el ambiente físico del trabajo, seguido de la relación jerárquicas, y el síndrome de burnout se presenta como una respuesta crónica relacionado con el medio ambiente del trabajo</p>	<p>Baja Debil Brasil</p>

CAPITULO IV: DISCUSIÓN

4.1. Discusión

La revisión sistemática como diseño de investigación resume los resultados de investigaciones científicas y que por su rigor científico se permitió identificar diez artículos relevantes los cuales fueron seleccionados de la base de datos: Pubmed, Epistemonikos, Sciencedirect, Scielo, Elsevier, Redalyc; todos ellos corresponde a un 50% de revisión sistemática, 10% revisión sistemática metaanálisis, 20% de estudios longitudinal, un 20% transversal. Los artículos seleccionados corresponden a investigaciones con enfoque cuantitativo.

De los resultados analizados de los artículos, se puede decir que el 50% corresponden al país España, el 20% a Amsterdam, 10% de Filadelfia, el 10% de Suiza y 10% de Brasil.

Toh BHSc (21) refiere que existe relación entre insatisfacción laboral, estrés, agotamiento y falta de recurso humano en las enfermeras que trabajan en el servicio de oncología, manifiestan carga laboral, horas extraordinarias; por ello, abandonan su especialidad o profesión, la presencia de la insatisfacción laboral estrés y burnout, es debido a la falta de recurso humano, lo que generaría un problema relacionado con la calidad de la atención que recibe el paciente. Khamisa

N,Peltzaer K Olderburg (22) determinaron que los niveles de estrés altos se relacionan con el desgaste, con la insatisfacción laboral y mala salud del profesional de enfermería. La satisfacción laboral y el desgaste son efectos a exposiciones de entorno laboral estresante, horas largas de trabajo, contacto frecuente y directo con los pacientes, lo que lleva a una mala salud de la enfermera. Hugo Figuerreira y otros (23) refieren que existe una relación entre síndrome de quemarse y la satisfacción laboral. Las dimensiones del síndrome de burnout que se relacionan con la satisfacción laboral son la despersonalización y el agotamiento emocional. Vargas Cristina Cañadas y otros (24) explican que se presenta niveles altos de agotamiento emocional y despersonalización en la satisfacción en el trabajo, así mismo el síndrome de burnout tiene relación con la especialización y el servicio donde labora la enfermera.

Hong Lu a y otros (25), manifiestan que la satisfacción de trabajo de las enfermeras está relacionado con el entorno de la organización, condiciones de trabajo, estrés laboral, compromiso profesionales y personales; así mismo los niveles altos de estrés está relacionado con los niveles bajo de satisfacción, tenemos la condición laboral, reconocimiento económico, falta recurso humano, pudiendo disminuir la calidad de la atención.

JL.Gomez y otros (26) explican la relación entre los factores de riesgo y burnout, donde consideran que las dimensiones del burnout afectadas en la atención primaria de enfermería consideran al cansancio emocional y despersonalización y entre los factores riesgo tenemos sueldo, tipo contrato, satisfacción laboral, ansiedad. El entorno laboral, buenas relaciones laborales, buena remuneración, respaldo de la organización, mejora la motivación en los trabajadores, previniendo la presencia del burnout y a la vez contribuye a mejorar la calidad de la atención.

Matthew D. (27), y otros refieren que las enfermeras que proporcionan atención directa a los pacientes y con mayores necesidades, presentan insatisfacción laboral y síndrome burnout en relación que trabajan en otros entornos, a su vez esta insatisfacción laboral del personal, repercute con la satisfacción del paciente con respecto a su atención de calidad. Fuentelsaz (28), refiere que el síndrome de burnout se presenta según el trabajo donde la enfermera se desempeña

laboralmente; es así que las enfermeras que trabajan en las unidades medico quirúrgicas presentan niveles altos de burnout e insatisfacción laboral y nivel bajo unidades críticas, Silvia Barrios (29) encontró que alcanza niveles altos de satisfacción al interior de su lugar de trabajo cuando disminuye el estrés laboral, así mismo existen hallazgos relevantes de la existencia de factores como protectores del síndrome burnout, cuando los niveles de satisfacción es alto, presencia de trabajo en equipo, relaciones interpersonales, respeto al trabajo, experiencia de los directivos, colaborar en la toma de decisiones. Así mismo; Adriana Müller Saleme de Sá y otros (30) manifiestan la existencia de relación significativa entre las dimensiones del síndrome de burnout y los factores de satisfacción laboral. Estos datos de estudios sobre el síndrome de Burnout se producen como una manifestación crónica relacionados con el medio ambiente de trabajo.

CAPITULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

La revisión sistemática de los 10 artículos científicos, sobre efecto del síndrome de burnout en la satisfacción laboral esta relacionado con diferentes factores estresores como la falta de recurso humano, sobrecarga laboral, horas extras, produciendose un aumento del estrés ocasionando insatisfacción laboral, repercutiendo en algunas ocasiones a que las enfermeras deciden renunciar a su trabajo, asi mismo afecta la calidad de la atención y la satisfacción del usuario.

1. De 10/5 artículos refieren que el síndrome de burnout afecta negativamente en la satisfacción laboral, relacionadas con el entorno de trabajo, número de pacientes, condiciones de trabajo, reconocimiento económico y oportunidades de crecimiento.
2. De 10/3 artículos mencionan que existe relación entre la satisfacción laboral y las dimensiones del síndrome de burnout (cansancio emocional o desgaste, despersonalización), y está relacionado con el entorno laboral de la enfermera, tipo de contrato, especialización, sueldo económico, relaciones interpersonales. Un adecuado ambiente laboral previene el abandono de profesión, disminución del estrés, síndrome de burnout y mejora el trabajo en equipo. Donde a menor satisfacción mayor

probabilidad de presentar agotamiento emocional, despersonalización, y la oportunidad de desarrollo profesional es baja.

3. De 10/2 artículos concluyen que la insatisfacción por el trabajo y síndrome de burnout se presenta cuando se brinda cuidados en forma directa y frecuente a los pacientes, horas largas de trabajo, entornos estresantes, en los hogares de ancianos y hospitales en comparación con otros que laboran en otras áreas. Los entornos de trabajo impactan en desarrollo de agotamiento emocional y afectan en la satisfacción del trabajo de los colaboradores. A menor dotación de personal, mayor la probabilidad que las enfermeras manifiesten agotamiento e insatisfacción laboral.

5.2. Recomendaciones

1. Motivar a las instituciones formadoras de enfermeras así como a los profesionales de enfermería que continúen realizando investigaciones sobre el estrés laboral, satisfacción laboral de las enfermeras para conocer mejor que los origina y poder proceder en forma oportuna.
2. Las gestoras deberían realizar reconocimiento de los logros del personal, para fomentar el estímulo a continuar con su labor y tratar de mantener al personal satisfecho y disminuir la insatisfacción y prevenir la presencia del burnout.
3. Las jefaturas de enfermería deberían considerar dentro de su gestión promover la motivación de su personal mediante capacitaciones, fortalecer sus conocimientos, mejorar el desempeño y su realización personal.
4. Estimular el trabajo en equipo y generar un clima laboral positivo, armónico para prevenir desgaste emocional y aliviar la sobrecarga laboral, mejorar la satisfacción laboral para mejorar la prestación de los servicios de calidad.
5. Considerar en el plan de trabajo anual talleres de manejo de estrés en el personal, para evitar que se produzca el efecto del síndrome de burnout sobre todo en las áreas críticas.

6. Tratar en lo posible de realizar programaciones equitativas sin favoritismo para evitar el descontento e insatisfacción en el personal, tratar de aliviar la sobre carga laboral, manteniendo la relación número de paciente por enfermera considerando el grado de dependencia.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Neira G, Salinas F. Satisfacción laboral de la enfermera (o) profesional en el servicio de emergencia de un hospital nacional. [tesis]. Perú: Universidad Peruana Cayetano Heredia. Facultad de Enfermería; 2017.
2. Ministerio de Salud dirección general de salud de las personas. Encuesta de satisfacción del personal de salud [internet]. 2002. Disponible desde: <ftp://ftp2.minsa.gob.pe/descargas/.../06%20-%20Encuesta%20Usuario%20Interno.pdf>
3. Ovalle de León C. Motivaciones psicosociales y satisfacción laboral. [tesis] Guatemala: Universidad Rafael Landívar. Facultad de humanidades; 2016.
4. Canales M, Valenzuela S, Paravic T. Condiciones de trabajo de los profesionales de enfermería en Chile [internet]. 2016, Junio [Citado el 4 de Julio 2018]; 4(3): pp. 179. Disponible desde: www.scielo.org.mx/pdf/eu/v13n3/1665-7063-eu-13-03-00178.pdf
5. Organización mundial de la salud. Entornos laborables: fundamentos y modelos de la OMS: contextualizaciones, prácticas y literatura de apoyo [internet]. 2010 [citado el 20 de octubre 2018]. Disponible desde: http://www.who.int/occupational_health/evelyn_hwp_spanish.pdf
6. Resolución de la oficina central de planificación y desarrollo N° 001 OCPD-ESSALUD-2013. Carta N° 012-GPC.OCPD-ESSALUD-2013 de la gerencia de planeamiento corporativo.
7. Martínez M. Escuela de organización industrial [internet]. 2013, May. [citado el 13 de julio de 2018]. Disponible desde: <http://www.eoi.es/blogs/mintecon/2013/05/15/la-teoria-de-herzberg/>
8. Oficina Internacional Del Trabajo. La Prevención Del Estrés En El Trabajo, Puntos De Control: Las Mejoras Prácticas Para La Prevención Del Estrés En El Lugar De Trabajo Ginebra, Oficina Internacional Del Trabajo, 2013, [citado el 11 de febrero de 2018]. Disponible desde: http://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf?ua=1
9. Tirso J, Hernández O, Terán E, Varela D, Navarrete M, León Olvera A. El síndrome de burnout: una aproximación hacia su conceptualización, antecedentes, modelos

- explicativos y de medición [internet]. 2007, Jul. – Dic. [citado el 25 octubre de 2018]; 3(5). Disponible desde:
<http://files.sld.cu/anestesiologia/files/2011/10/burnout-2.pdf>
10. Maslach, C. Comprendiendo el burnout. [internet]. 2016, Dic. [citado el 20 setiembre de 2018]. Disponible desde:
<https://www.researchgate.net/publication/311611859>
11. Esteras J, Chorot P, Sadin B. EL Síndrome De Burnout en Los Docentes. 3° ed. Madrid –España: Pirámide; 2018.
12. Saborio L, Morales L, Hidalgo F. Síndrome de burnout. Medicina Legal de Costa Rica [internet]. 2015, marz. [citado el 5 de jul. de 2018]; 9(4). Disponible desde:
www.scielo.sa.cr/pdf/mlcr/v32n1/art14v32n1.pdf
13. Perez I, Guillen F, Brugos A, Aguinaga I. Satisfacción laboral y factores de mejora en profesionales de atención primaria [internet]. 2007, may. [citado el 5 de febrero de 2013]. Disponible desde: <http://dx.doi.org/10.4321/S1137-66272013000200008>
14. Ponce J, Reyes H, Ponce G. Satisfacción laboral y calidad de atención de enfermería en una unidad médica de alta especialidad. Revista de enfermería IMSS [internet]. 2006 [citado el 20 de febrero de 2006]; 4(2): pp 65-73. Disponible desde:
<https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/publicaciones.cgi?IDREVISTA=71>
15. Parada M, Moreno R, Mejías Z, Rivas A, Rivas F, Cerrada J. y Rivas F. Satisfacción laboral y Síndrome de Burnout en el personal de enfermería del Instituto Autónomo Hospital Universitario Los Andes (IAHULA). Revista facultad de Salud Publica [Internet]. 2005 [citado el 5 de julio 2018]; 6(5): PP 33-45. Disponible desde:
www.redalyc.org/pdf/120/12023104.pdf.
16. Broncano Y. Satisfacción laboral y síndrome de burnout en las enfermeras del servicio de emergencia y cuidados críticos del hospital san Bartolomé [tesis maestría]. Lima: Universidad San Martín de Porres; 2012.
http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/2141/1/broncano_byn.pdf
17. Pinto L, Portugal E. Factores del ejercicio profesional relacionados a la satisfacción laboral de las enfermeras centro quirúrgico del H.R.H.D. [tesis de licenciatura]. Arequipa: Universidad Nacional San Agustín; 2016
<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/1804/ENpisal.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

18. Pérez P. Satisfacción laboral. [tesis maestría]. Argentina: Universidad abierta Interamericana; 2011. <http://imgbiblio.vaneduc.edu.ar/fulltext/files/TC110592.pdf>
19. Robles L. Satisfacción laboral y su relación con las dimensiones del burnout en enfermeras de un hospital. [Tesis doctoral]. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú; 2018.
20. Manterola C, Astudilloa P, Ariasb E, Claros N. Revisiones sistemáticas de la literatura. Qué se debe saber acerca de ellas. Cirugía Española [internet]. 2013 [citado el 8 julio de 2018]; 91(3):pp.149-155. Disponible desde: <http://www.elsevier.es/es-revista-cirurgia-espanola-36-articulo-revisiones-sistematicas-literatura-que-se-S0009739X11003307>
21. Gi S, Ang E, Devi MK .Revisión sistemática de la relación entre la escasez de enfermeras y la satisfacción en el trabajo, el estrés y los niveles de burnout entre las enfermeras en entornos de oncología / hematología. Revista Internacional de salud basada en la evidencia [internet]. 2012, jun. [Citado el 16 junio de 2018]; 10 (2):pp. 126-141. Disponible desde: <https://insights.ovid.com/crossref?an=01583928-201109390-00001>
22. Khamisa N, Peltzer K, Oldenburg B. Burnout en relación con los factores contribuyentes específicos y los resultados de salud entre las enfermeras: una revisión sistemática. Revista internacional de investigación ambiental y salud publica [internet]. 2013, Mayo. [citado el 19 junio de 2018]; 10 (6): pp.2214-2240. Disponible desde: <http://www.mdpi.com/1660-4601/10/6/2214/htm>
23. Figueiredo H, Grau E, Gil P, García J. Síndrome de quemarse por el trabajo y satisfacción laboral en profesionales de enfermería. Psicothema: revista psicología [internet]. 2012, [citado el 19 junio de 2018]; 24 (2): pp.271-276. Disponible desde: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=72723578015>
24. Vargas C, Cañadas G, Aguayo R, Fernández R, De la fuente E. ¿Qué factores de riesgo ocupacional están asociados con el agotamiento en la enfermería? Un estudio meta analítico. Revista Internacional de Psicología Clínica y de Salud [internet]. 2014, Enero [citado el 19 de junio de 2018] 14 (1); pp.28-38. Disponible desde: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1697260014700341?via%3Dihub>
25. Lu H, Louise K, Zhang X, While A. Satisfacción en el trabajo entre las enfermeras del hospital revisitada: una revisión sistemática. Revista internacional de estudios de

- Enfermería. [internet].2012, Agosto [citado el 19 de junio 2018]; 49 (8): pp.1017-1038.
Disponible desde:
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0020748911004536>
26. Gómez J, Monsalve C, San Luis C, Fernández R, Aguayo R, Cañadas G. Factores de riesgo y niveles de burnout en enfermeras de atención primaria: una revisión sistemática. Atención primaria [internet]. 2017, febrero [citado el 2 julio de 2018]; 49(2): pp.77-85. Disponible desde:
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0212656716301755?via%3Dihub>
27. McHugh M, Lee A, Cimiotti J, Sloane D, Aiken L. Desempleo generalizado de las enfermeras Insatisfacción, agotamiento y frustración con los beneficios de salud Problemas de señal para el cuidado del paciente. Health Affairs [internet]. 2011, jun. [citado el 2 de julio de 2018]; 30 (2); pp.202-210. Disponible desde:
<https://doi.org/10.1377/hlthaff.2010.0100>
28. Fuentelsaz C, Moren T, Gómez T, González M. Entorno laboral, satisfacción y burnout de las enfermeras de unidades de cuidados críticos y unidades de hospitalización. Proyecto RN4CAST-España. Enfermería intensiva [internet].2013, julio-setiembre [citado el 4 de julio de 2018]; 24 (3):pp.104-112. Disponible desde:
<http://dx.doi.org/10.1016/j.enfi.2013.06.001>
29. Barrios S, Arechabala C, Valenzuela V. Relación entre carga laboral y burnout en enfermeras de unidades de diálisis. Sociedad Española de Enfermería Nefrológica [internet]. 2012, enero-marzo [citado el 9 de julio de 2018]; 15 (1):pp.46-55. Disponible desde:
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=359833145007>
30. Müller A, Oliveira P, Funchal B. Burnout: el impacto de la satisfacción en el trabajo en profesionales de enfermería. Psicología y sociedad [internet]. 2014 [citado el 01 de Agosto de 2018]; 26(3):pp. 664-674. Disponible desde:
<http://dx.doi.org/10.1590/S0102-71822014000300015>