



**Universidad
Norbert Wiener**

Facultad de Ciencias de la Salud

Escuela Académico Profesional de Enfermería

Síndrome de Burnout y su relación con la satisfacción
laboral en personal de salud del centro materno
infantil Manuel Barreto, Lima 2022

**Tesis para optar el título profesional de Licenciada en
Enfermería**

Presentado por:

Ruiz Meza, Cristian Francisco

Código ORCID: 0000-0002-8172-4881

Asesor: Mg. Jaime Alberto Mori Castro

Código ORCID: 0000-0003-2570-0401

Lima – Perú

2022

DEDICATORIA:

Dedico este proyecto de tesis a Dios y a mis padres. A Dios porque ha estado conmigo a cada paso que doy, cuidándome y dándome fortaleza para continuar, a mis padres, quienes a lo largo de mi vida han velado por mi bienestar y educación siendo mi apoyo en todo momento. Depositando su confianza en cada reto que se me presentaba. Es por ello que soy lo que soy ahora. Los amo con mi vida.

AGRADECIMIENTO:

En primer lugar, a Dios por habernos guiado por el camino de la felicidad hasta ahora; en segundo lugar, a cada uno de los que son parte de nuestra familia a nuestros padres por siempre habernos dado su fuerza y apoyo incondicional que nos han ayudado y llevado hasta donde estamos ahora.

ASESOR DE TESIS: Mg. MORI CASTRO Jaime Alberto

ÍNDICE

1.	EL PROBLEMA	11
1.1.	Planteamiento del problema	11
1.2.	Formulación del problema	14
1.2.1.	Problema general	14
1.2.2.	Problemas específicos	14
1.3.	Objetivos de la investigación	15
1.3.1.	Objetivo general	15
1.3.2.	Objetivos específicos	15
1.4.	Justificación de la investigación	15
1.4.1.	Teórica	15
1.4.2.	Metodológica	16
1.4.3.	Práctica	16
1.5.	Delimitaciones de la investigación	17
1.5.1.	Temporal	17
1.5.2.	Espacial	17
1.5.3.	Población o unidad de análisis	17
2.	MARCO TEÓRICO	18
2.1.	Antecedentes	18
2.2.	Base Teórica	21
2.3.	Formulación de hipótesis	27
3.	METODOLOGÍA	29
3.1.	Método de la investigación	29
3.2.	Enfoque de la investigación	29
3.3.	Tipo de investigación	29
3.4.	Diseño de la investigación	30
3.5.	Población, muestra y muestreo	30
3.6.	Variables y operacionalización	31
3.7.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	34
3.7.1.	Técnica	34
3.7.2.	Descripción de instrumentos	34
3.7.3.	Validación	35

3.7.4. Confiabilidad	35
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos	36
3.9. Aspectos éticos	36
4. RESULTADOS	38
5. DISCUSION	47
6. CONCLUSIONES	49
7. RECOMENDACIONES	50
8. REFERENCIAS	51
ANEXOS	59
Matriz de consistencia	60

Resumen

Objetivo: Analizar la relación del síndrome de burnout con la satisfacción laboral en personal de salud del Centro Materno Infantil Manuel Barreto, Lima 2022. Materiales y métodos: La presente investigación es de enfoque cuantitativo, en cuanto al diseño metodológico es descriptivo y de corte transversal. La técnica utilizada fueron el cuestionario Maslach Burnout Inventory para medir el Síndrome de burnout, y la encuesta Font Roja para medir la satisfacción laboral. La población total en estudio estuvo conformada por 60 profesionales de la salud. Resultados: En la relación del síndrome de burnout con la satisfacción laboral en personal de salud del Centro Materno Infantil Manuel Barreto, Lima 2022, donde el síndrome de burnout se relaciona en 71% con la satisfacción laboral presentan síndrome de burnout medio en 53% con satisfacción laboral insatisfecho. El síndrome de burnout en su dimensión agotamiento emocional se relaciona en 58% con la satisfacción laboral en el cual presentan síndrome de burnout alto en 56% con satisfacción laboral insatisfecho. El síndrome de burnout en su dimensión despersonalización se relaciona en 69% con la satisfacción laboral en el cual presentan síndrome de burnout medio en 54% con satisfacción laboral insatisfecho. El síndrome de burnout en su dimensión realización personal se relaciona en 77% con la satisfacción laboral en el cual presentan síndrome de burnout medio en 50% con satisfacción laboral insatisfecho. Para determinar la relación entre las variables de estudio se realizó el análisis de correlación de Spearman, obteniendo que, sí existe relación estadísticamente significativa del síndrome de burnout con la satisfacción laboral en personal de salud del Centro Materno Infantil Manuel Barreto.

Palabras clave: Síndrome de burnout, satisfacción laboral, trabajadores del centro de salud

Abstract

Objective: To analyze the relationship between burnout syndrome and job satisfaction in health personnel at the Manuel Barreto Maternal and Child Center, Lima 2022. Materials and methods: This research has a quantitative approach, in terms of methodological design it is descriptive and cross-sectional. The technique used was the Maslach Burnout Inventory questionnaire to measure burnout syndrome, and the Font Roja survey to measure job satisfaction. The total study population consisted of 60 health professionals. Results: In the relationship of burnout syndrome with job satisfaction in health personnel of the Manuel Barreto Maternal and Child Center, Lima 2022, where burnout syndrome is related in 71% with job satisfaction, they present average burnout syndrome in 53% with unsatisfied job satisfaction. The burnout syndrome in its emotional exhaustion dimension is related in 58% to job satisfaction in which they present high burnout syndrome in 56% with dissatisfied job satisfaction. Burnout syndrome in its depersonalization dimension is related in 69% to job satisfaction in which they present average burnout syndrome in 54% with dissatisfied job satisfaction. The burnout syndrome in its personal fulfillment dimension is related in 77% to job satisfaction in which they present average burnout syndrome in 50% with dissatisfied job satisfaction. To determine the relationship between the study variables, Spearman's correlation analysis was performed, obtaining that there is a statistically significant relationship between burnout syndrome and job satisfaction in health personnel at the Manuel Barreto Maternal and Child Center.

Keywords: Burnout syndrome, job satisfaction, health center workers

1. EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

En contexto actual de la pandemia por Covid-19, en los establecimientos de salud, áreas y unidades Covid-19 que dan servicios especializados en control y tratamiento de la enfermedad, llevo al personal de salud a trabajar intensivamente y con sobrecarga laboral debido a sobredemanda de servicios; el escenario hace al prestador de servicios de salud tengan comportamientos como síndrome de burnout, miedo, ansiedad, y otros problemas asociados al trabajo que desarrollan y afectan la salud mental y satisfacción laboral, teniendo episodios ansiosos, depresivos y desgaste emocional que deteriora su calidad de vida (1).

La Covid-19 desde su inicio la “pandemia ha afectado el desempeño del personal de salud de diversas maneras, debido a que los países en todo el mundo, Latinoamérica y el Perú, establecieron medidas de control del virus Sars Cov 2, que incluyen medidas de aislamiento y distanciamiento social entre otras medidas como el uso de mascarillas, protectores faciales y el lavado de manos continuo, para controlar la transmisión del virus” (2).

En este escenario el personal de salud tiene que continuar con su trabajo, la Organización Mundial de la Salud (OMS), reporta que aproximadamente 57 países presentan un déficit de personal de salud aproximado de 2.4 millones, mientras que aquellos que están en los diferentes puestos de trabajo de la Institución pública o privada se enfrentan a un panorama desalentador, que consiste en sueldos inadecuados, falta de apoyo y reconocimiento por parte de la Institución, así como de un pobre desarrollo profesional” (3).

El personal de salud fue llamado para la defensa contra la Covid-19, constituyéndose en los profesionales más vulnerables, por el incremento desmesurado de carga laboral, el grado de exposición, la falta de implementación necesaria para llevar a cabo su labor y la adecuación

a su nuevo entorno laboral; en un estudio realizado por Huang pudo determinar implicancias en el estado psicológico de 246 trabajadores de salud, evidencio tasa de ansiedad de 23%, incidencia de ansiedad severa de 2.17%, siendo la femenina mayor que de los hombres (4).

Permitió demostrar la implicancia de pandemia en desempeño laboral y salud mental del trabajador; la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y OMS definen la “salud laboral como el mayor grado de bienestar de los trabajadores, previniendo pérdida de su salud, mediante cambios y modificaciones de su entorno laboral para adecuarlos a la persona” (5).

El síndrome de burnout y enfermedades mentales pasan desapercibidas, los que la padecen no toman importancia al síntoma o sienten vergüenza admitir que tienen problema, no reciben ayuda profesional de salud mental y los trastornos que son leves, tienen a recrudecer afectando su vida, a nivel físico, mental, social y afecta su satisfacción laboral (6).

Para O'Connor y col., el síndrome tiene variable prevalencia en el mundo en la salud, estimándose su valor a nivel internacional en 21%, En estudios hecho es Latinoamérica como de Loya y col., (2018), dice que el Síndrome de burnout en médicos, enfermeras y demás personal de salud con prevalencia del síndrome en 3% y 77%, con más frecuencia en médicos de cuidados intensivos, urgencias, oncología y otros (7).

En Colombia en estudio de satisfacción laboral, confirma la insatisfacción de las enfermeras, se determina que influye la mayor insatisfacción por el tiempo de servicio, concluyendo que para fortalecer de manera eficiente la atención del paciente y de sus familiares es importante construir un clima organizacional basado en respeto y buen ambiente laboral (8).

Según Maticorena y col., en investigaciones hechas en Perú del Síndrome de burnout en trabajadores de salud dicen que hay prevalencias en 2,7% y 55%, los resultados obtenidos fueron según los test empleados, los puntos de corte y las especialidades evaluadas (9).

El agotamiento es causado por la alta demanda la complejidad 12 de los horarios el no reconocimiento a la labor destacada son síntomas en los profesionales de la salud expresan a diario y qué disminuye la atención oportuna y dedicada al paciente, así como el desarrollo profesional dentro de la institución de salud en la cual labora, por ello la relación se hace más fuerte entre un buen clima laboral y una mejor atención (10).

El personal de salud que labora en el Centro Materno Infantil Manuel Barreto, se encuentra afectada por sobrecarga laboral, cefalea, irritabilidad, desconcentración, síntomas de estrés debido a inadecuadas condiciones de trabajo incidiendo en la baja de satisfacción laboral y la atención de salud a pacientes. El objetivo es hallar la relación del síndrome de Burnout y satisfacción laboral en el personal de salud Centro Materno Infantil Manuel Barreto.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación del síndrome de burnout con la satisfacción laboral en personal de salud del Centro Materno Infantil Manuel Barreto, Lima 2022?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cómo se relaciona la dimensión agotamiento emocional con la satisfacción laboral en personal de salud del Centro Materno Infantil Manuel Barreto, Lima 2022?
- ¿Cómo se relaciona la dimensión despersonalización con la satisfacción laboral en personal de salud del Centro Materno Infantil Manuel Barreto, Lima 2022?
- ¿Cómo se relaciona la dimensión realización personal con la satisfacción laboral en personal de salud del Centro Materno Infantil Manuel Barreto, Lima 2022?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Analizar la relación del síndrome de burnout con la satisfacción laboral en personal de salud del Centro Materno Infantil Manuel Barreto, Lima 2022

1.3.2. Objetivos específicos

- Determinar la relación de la dimensión agotamiento emocional con la satisfacción laboral en personal de salud del Centro Materno Infantil Manuel Barreto, Lima 2022
- Determinar la relación de la dimensión despersonalización con la satisfacción laboral en personal de salud del Centro Materno Infantil Manuel Barreto, Lima 2022
- Determinar la relación de la dimensión realización personal con la satisfacción laboral en personal de salud del Centro Materno Infantil Manuel Barreto, Lima 2022

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Teórica

El proyecto de investigación busca establecer la vinculación del síndrome de burnout con la satisfacción laboral en personal de salud, debido a la realidad actual y la presencia de la COVID-19, contribuirá a fortalecer la teoría de Henderson, modelo teórico que remarca que todas las personas tienen capacidades y recursos para lograr la independencia y la satisfacción de las 14 necesidades básicas, a fin de mantener su salud; sin embargo, cuando dichas capacidades y recursos disminuyen parcial o totalmente, aparece el problema de salud como es el burnout, por ende, el estudio se justifica, debido a que la evidencia científica

generada puede realizar intervenciones efectivas para prevenir y controlar el burnout y por lo tanto mejorar el nivel de satisfacción laboral beneficiando por tanto al personal de salud.

1.4.2. Metodológica

El enfoque de la investigación es de tipo cuantitativo y el diseño del estudio de nivel correlacional utilizado en el estudio es el apropiado para determinar la relación entre el síndrome de burnout en trabajadores de salud y la satisfacción laboral, es importante también afirmar que los instrumentos utilizados en el estudio ya están validados y el estudio es viable porque no presenta conflictos bioéticos para la inclusión de los trabajadores de salud en el estudio y se cuenta con los recursos para su ejecución.

1.4.3. Práctica

El síndrome de burnout afecta negativamente a la salud psicológica de los trabajadores, afectando también el desempeño y la satisfacción laboral, por tanto, es probable que afecten la calidad de los servicios de salud que se brinda; siendo necesario conocer el nivel de correlación que existe entre esas dos variables para poder realizar intervenciones costo efectivas en sentido práctico, que permitan controlar y disminuir el nivel de burnout y de esta manera mejorar el impacto en la satisfacción laboral de los trabajadores, por tanto es importante llevar a cabo el presente estudio.

1.5. Delimitaciones de la investigación

1.5.1. Temporal

El estudio se refiere al nivel de síndrome de burnout y su relación con la satisfacción laboral en personal de salud del Centro Materno Infantil Manuel Barreto, se desarrolló durante los meses de marzo a junio del año 2022.

1.5.2. Espacial

El presente estudio de investigación se realizó en el Centro Materno Infantil Manuel Barreto, que es un centro hospitalario público peruano situado en Lima y administrado por el Ministerio de Salud del Perú, es un establecimiento de salud de nivel I-4; ubicado en el Jirón Manuel Barreto 267, Zona K, Ciudad de Dios, Distrito de San Juan de Miraflores.

1.5.3. Población o unidad de análisis

Personal de salud del Centro Materno Infantil Manuel Barreto, Lima

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

A nivel internacional:

García (11) en el 2021, en Ecuador, con el objetivo “analizar la influencia del burnout en la satisfacción laboral en trabajadores de Hospital Basico IESS Guaranda”. Estudio descriptivo correlacional, no experimental, transversal. Muestra de 110 sujetos. Método, el instrumento de medición fue MBI de Maslach y Jackson 1981 y Escala de satisfacción laboral de Nuñez 2007. Resultados, el entrevistado estaban agotados por el trabajo, con frustraciones hacia los pacientes y compañeros del trabajo, además el espacio físico se encontró deficiente.

Vásquez y col., (12) en el 2019, en Chile, con el objetivo “analizar la relación entre el grado de satisfacción laboral y el burnout en profesionales del Hospital Clínico Herminda Martin”. Estudio, descriptivo. Muestra de 150 profesionales de salud. Resultado, en Emergencia y medicina tienen alto de burnout, el servicio de anestesia tiene bajos niveles de burnout. El 90% tiene riesgo de síndrome de burnout y 51% presenta satisfacción laboral. Hay una correlación negativa ($r = - 0.327$) entre la satisfacción laboral y síndrome de burnout.

Fontova y col., (13) en el 2019, en España, con objetivo “conocer la relación de satisfacción laboral de profesionales del servicio de urgencias con síndrome de burnout”. Muestra de 77 médicos, enfermeras y técnicos en enfermería. Resultado, el 18% de trabajadores con nivel medio de agotamiento emocional, 35% con medio nivel de realización personal y despersonalización con nivel bajo 8%, si hay síndrome de burnout, en satisfacción laboral hay nivel medio de satisfacción con 31% y nivel medio de satisfacción extrínseca con 35%, la satisfacción en general fue media con 39%, hay relación significativa ($p < 0.005$) de burnout y satisfacción laboral.

Vasilev (14) en el 2020, en España, en su objetivo “analizar riesgos de síndrome de burnout, clima laboral y satisfacción laboral en enfermeros de diálisis de tres hospitales de Alicante”. Estudio transversal, descriptivo y correlacional. Resultados, el síndrome de Burnout en 42% con bajo percentil 50; 27% percentil 55 y 71; 32% encima percentil 75. En satisfacción laboral el 42% debajo de 6% entre 7 y 8; y 34% encima de 8. El síndrome de burnout afecta negativamente al clima laboral, afecta negativamente a satisfacción y clima laboral afecta positivamente a la satisfacción laboral.

Quituisaca (15) en el 2019, en Ecuador, con objetivo “análisis del burnout en trabajadores del Hospital del Adulto Mayor HAIAM”. Estudio, cuasi experimental. Muestra de 200 sujetos. Método aplicó el cuestionario de Maslach. Resultado, la satisfacción (post test), obtuvo 92% en pre – test y 91% en post test en cansancio emocional, en despersonalización fue 87% en pre test y 81% en post test y en realización personal obtuvo 100% pese que algunos trabajadores presentaron síntomas del síndrome de burnout.

A nivel nacional:

Quintanilla (16) en el 2021, cuyo objetivo fue “determinar la relación del síndrome de Burnout y satisfacción laboral en el enfermero asistencial de emergencia del Hospital de Vitarte en tiempos del covid-19, 2021”. Estudio, descriptivo, correlacional, no experimental, transversal. Muestra de 85 personal. Método, aplicó la encuesta e instrumento 2 cuestionarios. Resultado, en Síndrome de Burnout fue bajo en 45%, medio en 47% y alto en 7%. En satisfacción laboral fue bajo 64%, medio 23% y alto 11%.

Yslado y col., (17) en el 2019, con el objetivo de “analizar la relación funcional de burnout y satisfacción del profesional de salud de dos hospitales del Perú”. Estudio correlacional, cuantitativo, observacional, transversal. Muestra de 500 profesionales de salud. Método, usó inventario de burnout de Maslach (MBI) y escala de satisfacción laboral (SL-SPC).

Resultados, la prevalencia burnout fue alta 32%, burnout y satisfacción laboral en el profesional fue despersonalización 37% y satisfacción laboral beneficio económico en 35%.

Romero y Tovar (18) en el 2021, tuvo como objetivo “determinar la correlación existente entre ansiedad y Burnout en la enfermera del área UCI”. Estudio cuantitativo, no experimental. Muestra de 100 sujetos. Método, escala sociodemográfica, inventario MBI y escala DASS 21. Resultado, hay relación significativa en burnout y ansiedad ($p < .05$), la correlación es positiva y moderada de ansiedad y dimensión cansancio emocional, positiva moderada en ansiedad y despersonalización, en ansiedad y realización personal fue débil, es coherente, cuando mayor es la ansiedad, menor es la realización personal y viceversa”.

Pérez y Taype (19) en el 2018, tuvo como objetivo “determinar la relación de Síndrome de Burnout con satisfacción laboral en enfermeras Hospital Regional Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión Huancayo”. Estudio descriptivo, transversal. Muestra de 110 profesionales de enfermería. Método, uso Inventario de Maslach, y escala de satisfacción laboral SL – SPC. Resultado, hay Síndrome de Burnout alto en 12%, intermedio en 76% y bajo en 12%, 10% con alta insatisfacción, 34% parcial insatisfacción y 38% regular insatisfacción; 12% de enfermeros con síndrome de burnout alto, 8% con alta insatisfacción laboral.

Flores (20) en el 2018, con el objetivo “determinar la relación entre el Síndrome de Burnout y la Satisfacción laboral en Enfermeras del Servicio de Emergencia del hospital Daniel Alcides Carrión. Estudio descriptivo, transversal, se aplicó el cuestionario de Maslach Burnout y la Escala de satisfacción laboral S20/23. Muestra de 34 enfermeras, la mayoría se encontraba con condición laboral fija. Hay alto burnout en 10 enfermeras (29%), no se reporta enfermeras sin Burnout. Se halló relación de Burnout y satisfacción laboral, hay alto agotamiento emocional (50%) y alta despersonalización (55%); en satisfacción laboral la escala evaluó nivel bajo de satisfacción laboral (70%).

2.2. Base Teórica

2.2.1. Primera variable: Síndrome de Burnout

La OIT, define al burnout como el resultado de perjuicio originado por inestabilidad de las diversas sobre exigencias hacia el trabajador (Mal diseño laboral, clima laboral inadecuado, exceso de capacidades profesionales, pocos recursos para su desarrollo y pobre gratificación del empleador), el cual va a producir diversas respuestas emocionales y físicas (21).

El Síndrome de Burnout se caracteriza por un conjunto de síntomas que denotan el agotamiento del trabajador, manifestado por falta de energía física y mental (agotamiento emocional), pérdida del interés por el trabajo (despersonalización) y sentimientos de auto-desvalorización (reducida realización profesional) (22).

Saborío e Hidalgo (2015) dice que burnout son: Agotamiento emocional y físico: el componente describe estados afectivos y sensaciones del trabajador, cuya característica es carencia de energía y recursos emocionales, baja realización personal: los trabajadores que padecen tienen fuerte descontento e insatisfacción hacia sus labores, seguido de mala opinión de avance laboral y exceso de despersonalización: componente dados por actitudes y sensaciones negativas hacia su entorno. A pesar de que el estrés ocupacional y el síndrome de burnout, entre trabajadores de enfermería están relatados en la literatura, los estudios que lo relacionan con la calidad de vida son incipientes (23).

Dimensiones del síndrome de burnout

Agotamiento emocional. Situación en la que los trabajadores sienten que ya no pueden dar más de sí mismos, en un nivel afectivo, es una situación de agotamiento de energía o de los recursos emocionales propios. En esta etapa, las personas se vuelven más irritables, se

quejan constante por la cantidad de trabajo realizado y pierde la capacidad de disfrutar de las tareas. Se les percibe como personas insatisfechas, quejosas e irritables.

Despersonalización. Se entiende como una relación interpersonal desprovisto de calor humano. Incluye el desenvolvimiento de actitudes negativas, cínicas y postura deshumanizada frente a las necesidades de las personas que acuden para una atención en el trabajo y con los propios compañeros. Por tratarse de una insensibilidad constante, Benavides Pereira relata que, en esta fase, el profesional demuestra actitudes defensivas, esto es, defenderse de sentimientos de agotamiento emocional, cuando atribuyen la culpa de su malestar a los pacientes, evidenciando un sentimiento de fracaso y de incompetencia profesional el que los lleva al agotamiento emocional.

Baja realización personal. Consiste en autoevaluarse profesionalmente en forma negativa y esta afecta la habilidad en la realización del trabajo y la buena atención con las personas.

Epidemiología

En Holanda, el 15% de la población trabajadora sufre de Burnout; siendo las ocupaciones que brindan servicios de salud donde los individuos tienen más posibilidades de desarrollarlo: médicos, enfermeros, odontólogos y psicólogos. En múltiples estudios realizados acerca de la prevalencia de este síndrome, los resultados que se obtienen no suelen coincidir, se podría decir que la prevalencia de Burnout depende del ambiente o lugar donde se encuentre laborando el individuo y a su vez de las características de este (24).

Un estudio realizado en Canadá reportó una incidencia del síndrome de Burnout hasta en un tercio de los residentes de cualquier especialidad (25).

Tratamiento y prevención

Para poder tratar y prevenir este síndrome de Burnout, existen estrategias que permiten modificar los sentimientos y pensamientos referentes a los 3 componentes de esta enfermedad, destacando las siguientes: Proceso personal de adaptación de las expectativas a la realidad cotidiana. Equilibrio de áreas vitales: familia, amigos, aficiones, descanso, trabajo. Fomento de una buena atmósfera de equipo: espacios comunes, objetivos comunes. Limitar la agenda laboral. Formación continua dentro de la jornada laboral (26).

Diagnóstico

Para diagnosticar el “síndrome de Burnout, se emplea con mayor frecuencia la prueba de Maslach Burnout Inventory, que consta de 22 enunciados y cuestionamientos sobre los sentimientos y pensamientos en relación con la interacción con el trabajo, los cuales se valoran en un rango de 6 adjetivos que van de "nunca" a "diariamente", dependiendo de la frecuencia con la que se experimenta cada una de las situaciones descritas en los ítems” (27).

En 1982, Maslach, de la Universidad de Berkeley, California y el psicólogo Leiter, de Universidad de Acadia Scotia crearon el Maslach Burnout Inventory (MBI), desde 1986 es el instrumento para el diagnóstico de patología, Maslach en descripción del síndrome, limitó el síndrome al profesional que actúan con personas en trabajo; describió 3 dimensiones del síndrome de agotamiento son: agotamiento emocional, despersonalización y cinismo y disminución del sentido personal logro (ineficacia) (28).

Causas

Giraldo, clasificar en causas externas (Sobrecarga y conflicto laboral, trabajo sin satisfacer habilidades, alta demanda de energía y trabajo nocturno excesivo, inseguridad económica, hogar inestable, falta reconocimientos a logros por la empresa, ambiente y tecnología), y

causas internas (sentimientos de menosprecio, aislamiento social, desequilibrio de la vida familiar, social y laboral, altas expectativas de sí y de los demás, baja autoestima, temores internos, falta de sentido de vida y desesperanza, desorientación y dudas internas, incapacidad física, falta de habilidades para organizarse e insomnio o hipersomnio) (29).

Cuadro clínico

Destacan 3 componentes del síndrome de Burnout: Cansancio o agotamiento emocional: pérdida progresiva de energía, desgaste, fatiga. Despersonalización: construcción, del sujeto, de una defensa para protegerse de los sentimientos de impotencia, indefinición y frustración. Abandono de la realización personal: el trabajo pierde el valor que tenía para el sujeto (30).

Niveles

Se han logrado esquematizar mediante niveles, estos son 4 y son los siguientes: Leve: quejas vagas, cansancio, dificultad para levantarse a la mañana. Moderado: cinismo, aislamiento, suspicacia, negativismo. Grave: enlentecimiento, automedicación con psicofármacos, ausentismo, aversión, abuso de alcohol o drogas. Extremo: aislamiento muy marcado, colapso, cuadros psiquiátricos, suicidios (31).

2.2.2. Segunda variable: Satisfacción laboral

Para Rocco, la satisfacción laboral es cuando la persona es feliz al realizar una labor y sentirse parte de la organización, debe ser trabajado por la dirección de cada institución, porque es un factor clave para el éxito de las organizaciones; si los trabajadores son felices en su puesto de trabajo, emplean todo su esfuerzo para alcanzar lo planificado (32).

Al respecto Montoya, la definen como: “La satisfacción es la concordancia entre la persona y su puesto y puede ser intrínseca y extrínseca. La satisfacción intrínseca se refiere a la

naturaleza de las tareas del puesto, así como a la percepción de las personas respecto al trabajo que realizan. La satisfacción extrínseca se relaciona con otros aspectos de las situaciones de trabajo como las prestaciones y el salario” (33).

Actitudes refieren hacia el trabajo; Palma, dice la satisfacción laboral es disposición o tendencia estable del sujeto hacia el trabajo, según creencias y valores que va desarrollando desde su experiencia ocupacional, “La satisfacción que siente la persona al realizar su trabajo hará que ella no sólo lo realice con agrado, sino que mejorara su rendimiento en la actividad que realiza, ayuda a que la organización tenga proyectado, planificado; es importante, ante este aspecto vienen trabajado con fuerza en las organizaciones, para Weinert, este interés se debe a varias razones, que tienen relación con el desarrollo histórico de las Teorías de la Organización, las cuales han experimentado cambios a lo largo del tiempo” (34).

Dimensiones de la satisfacción laboral

Satisfacción por el trabajo. Es el grado de satisfacción que experimenta el individuo condicionado por su puesto de trabajo. Específicamente en el área de enfermería, la satisfacción laboral ha sido reportada como un predictor fundamental en relación con la rotación del personal de enfermería, absentismo laboral e intención de abandonar su trabajo.

Tensión relacionada con el trabajo. Grado de tensión que el ejercicio de su profesión le acarrea al individuo. Se refleja en el cansancio que experimenta, la responsabilidad percibida y el estrés laboral. Sentimos tensión en el lugar de trabajo cuando no podemos cumplir con las exigencias de nuestras responsabilidades.

Competencia profesional. La formación de competencias de enfermería debe hacer frente a las nuevas tecnologías, para producir y difundir el conocimiento. Además, requiere comunicación humanística con medios y recursos del entorno y de la tecnología en los distintos contextos, racionalmente organizada, planificada y evaluada, desarrollada

mediante una variedad de planes y de programas. La formación de enfermería es la preparación del profesional para ampliar el conocimiento y dar calidad de vida al ser humano.

Presión del trabajo. El trabajo está influenciado por la competencia que ha establecido el mercado entre las diferentes empresas, provocando en muchas ocasiones desgaste en los trabajadores en torno al mantenimiento de la actividad productiva, con bajas remuneraciones, pero con exceso de trabajo.

Promoción profesional. Grado en que el individuo cree que puede mejorar, tanto a nivel profesional como a nivel de reconocimiento por su trabajo.

Relación interpersonal.

- **Con sus jefes.** Grado en que el individuo considera que sabe lo que se espera de él por parte de sus jefes.
- **Con los compañeros.** Grado de satisfacción que provocan las relaciones con los compañeros de trabajo.

Esta se genera con el correcto uso de las actitudes y habilidades relacionales, que ayudarían a los profesionales enfermeros a transmitir dichos problemas a la institución, o a buscar soluciones entre los compañeros, a mejorar su satisfacción laboral y a disminuir sus vivencias de estrés laboral.

Dimensión estatus profesional. Grado en que se le reconoce al individuo un estatus concreto, tanto a nivel retributivo como, a nivel de independencia de la organización y desempeño del puesto de trabajo.

Monotonía laboral. Grado en que afectan al individuo la rutina de las relaciones con los compañeros y la escasa variedad de trabajo.

Palma, quien lo refiere como sigue: Dimensión desempeño de tareas: Aquí se refiere a la estimación que asocia el trabajador con sus tareas diarias en la institución donde labora; esto

significa que, si la persona se siente motivada e interesada, por la tarea que realiza alcanzará a realizar cambios. Considera al grado de autonomía en el trabajo (35).

Dimensión beneficios laborales y remunerativos: Abarca a los incentivos o ingresos económicos y el grado de satisfacción y está relacionado con el pago por la labor que se realiza. Dimensión condiciones físicas: considera las condiciones del ambiente de trabajo, elementos de infraestructura donde se desarrolla la labor diaria de trabajo, estableciéndose como facilitador. Relación de colaboración y trabajo en equipo. Dimensión política administrativas: Considera al grado de acuerdo del trabajador frente a los lineamientos o normas de la institución planteadas para dirigir o regular la relación laboral y encontrarse asociada en forma directa con el trabajador (36).

Dimensión relaciones con la autoridad: Se refiere a la valoración que realiza el colaborador en su relación con el jefe directo y relacionado a sus actividades cotidianas. Funcionamiento y eficacia en la organización. Dimensión desarrollo personal: Reconocimiento que se tiene al trabajador en el desarrollo de sus actividades y que se sienta autorrealizado (37).

Es menester manifestar que el éxito laboral se encuentra condicionado al grado de aceptación que el trabajador experimenta por parte de sus jefaturas superiores, es por ello que más que un jefe actúe como un líder, que mantendrá la autoridad, pero logrará encaminar al grupo humano al logro de los objetivos de la organización. La remuneración que recibe un trabajador a lo cual denominamos salario debe cubrir sus necesidades (38).

Chiavenato, dice que: “El término salario se entiende como la remuneración monetaria o la paga que el empleador entrega al empleado en función del puesto que ocupa y de los servicios que presta durante determinado tiempo, es el medio que les permite a las personas satisfacer sus necesidades y fe de su labor”. No dejar de lado que existe otro aspecto que se requiere considerar, como beneficios sociales que generan confort y seguridad (39).

Jiménez, afirma que “las condiciones de trabajo deben ser adecuadas para que la persona se sienta satisfecha con la labor que realiza estas deben estar referidas a las condiciones de entorno, condiciones de riesgo y condiciones sobre los servicios del centro de trabajo. Dimensión desarrollo personal: en la cual se hace referencia a la oportunidad que tiene el trabajador de realizar actividades significativas a su autorrealización; esto también motiva cuando la persona logra ascensos o reconocimientos” (40).

Modelos teóricos referidos a la satisfacción laboral

“Existen muchas teorías que tratan de predecir el comportamiento productivo, entre las cuales se mencionó: Higiene y la teoría de la motivacional: Herzberg, propuso la Teoría de Motivación e Higiene, también conocida como la “Teoría” según esta teoría, las personas están influenciadas por dos factores: La satisfacción, que es principalmente el resultado de los factores de motivación. Estos factores ayudan a aumentar la satisfacción del individuo, pero tienen poco efecto sobre la insatisfacción. La insatisfacción, es principalmente el resultado de los factores si estos factores faltan o son inadecuados, causan insatisfacción, pero su presencia tiene muy poco efecto en la satisfacción a largo plazo” (41).

2.2.3. Rol de la enfermera sobre el tema

Según los resultados de la valoración de necesidades básicas de Virginia Henderson y la encuesta del MBI se tienen los diagnósticos reales, de riesgo y salud. En diagnóstico se propone intervenciones enfermeras según normas de taxonomía NIC (Nursing Intervention Classification) y NOC (Nursing Outcomes Classification) así. Diagnóstico de Enfermería. Ansiedad relacionada con el estrés laboral con signos de nerviosismo, tensión en el trato con pacientes, endurecimiento emocional. Objetivos. Se eliminan sentimientos de inquietud en el trabajo. NOC mejorando su puntuación de 2 a 4 en el plazo de 6 meses. Utiliza estrategias de superación efectivas. NOC. mejora su puntuación de 2 a 4 en 6 meses. Intervenciones de

Enfermería NIC. Administra medicamentos para reducir ansiedad, si son prescritos. Apoyar el uso de mecanismos de defensa. Ayudar a identificar situaciones de ansiedad. Comprender la perspectiva del paciente en situación estresante. Usar enfoque sereno que de seguridad. Técnicas de relajación: Instruir al paciente en métodos que baja la ansiedad. Reducir o eliminar estímulos de ansiedad. Resultados enfermeros NOC Autocontrol de ansiedad: indicadores: Disminuye los estímulos ambientales cuando está ansioso. Planea estrategias para superar las situaciones estresantes. Utiliza estrategias de superación efectivas. Utiliza técnicas de relajación para reducir la ansiedad. Mantiene el desempeño del rol. Refiere dormir de forma adecuada. Ausencia de manifestaciones de una conducta de ansiedad (42).

2.3. Formulación de hipótesis

Hipótesis general

Hi: Existe relación estadísticamente significativa del síndrome de burnout con la satisfacción laboral en personal de salud del Centro Materno Infantil Manuel Barreto, Lima 2022

H0: No hay relación del síndrome de burnout con la satisfacción laboral en personal de salud del Centro Materno Infantil Manuel Barreto, Lima 2022

Hipótesis específica

H1: Existe relación estadísticamente significativa del síndrome de burnout en su dimensión agotamiento emocional con la satisfacción laboral en personal de salud del Centro Materno Infantil Manuel Barreto, Lima 2022

H2: Existe relación estadísticamente significativa del síndrome de burnout en su dimensión despersonalización con la satisfacción laboral en personal de salud del Centro Materno Infantil Manuel Barreto, Lima 2022

H3: Existe relación estadísticamente significativa del síndrome de burnout en su dimensión realización personal con la satisfacción laboral en personal de salud del Centro Materno Infantil Manuel Barreto, Lima 2022

3. METODOLOGÍA

3.1. Método de la investigación

Es de método inductivo – deductivo, siendo que el inductivo utiliza premisas particulares para llegar a una conclusión general, y el deductivo usa principios generales para llegar a una conclusión específica (43).

3.2. Enfoque de la investigación

El estudio tiene enfoques cuantitativos, al hablar de dicho enfoque se dan por aludidos los parámetros estadísticos, siendo así su fundamento, cuando se analiza realidades objetivas por medición numérica y de análisis estadístico en la determinación de patrones o predicciones del comportamiento de los fenómenos o problemas planteadas (44).

3.3. Tipo de investigación

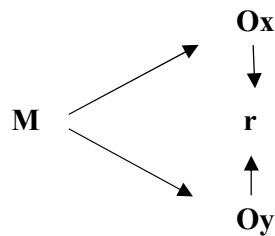
La investigación realizada será: de tipo descriptiva correlacional de corte transversal, observacional. Descriptiva porque de describirá y definirá las variables de estudio, y se obtendrán datos de manera directa, el mismo que serán observados, registrados, analizados y clasificados sin tener que manipularlos. Correlacional pues se asociarán la variable síndrome de burnout y satisfacción laboral, para analizar si existe relación entre ambas variables. Y de corte transversal por que los datos serán recolectados en un solo momento y en una única vez. Observacional, los investigadores se ceñirán a examinar los datos tal como aparecen en la realidad (45).

3.4. Diseño de la investigación

El diseño de la investigación es no experimental puesto que no se manipularán variables y solo se trabajará con profesionales de enfermería del CMI Manuel Barreto con el objetivo

que el análisis sea más acertado. De corte transversal ya que se recogerá datos en un solo momento. El diseño no es construido en situaciones específicas, se observan las existentes (46).

En este sentido se sigue el siguiente esquema:



Dónde:

M = Muestra.

Ox = Síndrome de Burnout

Oy = Satisfacción laboral

R = Relación entre las variables

3.5. Población, muestra y muestreo

La población de estudio está constituida por el personal de salud (Licenciados, técnicos y auxiliares de enfermería) que laboran en Centro Materno Infantil Manuel Barreto, Lima 2022. En la presente investigación se trabajó con la población total descrita, distribuido de la siguiente manera: Licenciados en enfermería 20, Técnicos en enfermería 25, Auxiliares en enfermería 15, siendo un total de 60.

Criterios de Inclusión y Exclusión

Criterios de Inclusión: Se incluirá en el estudio al personal de salud: Que tengan vínculo laboral vigente con el Centro Materno Infantil Manuel Barreto, Lima, que acepten firmar el consentimiento informado. Que se encuentren en turnos dentro del servicio.

Criterios de Exclusión: Se excluirán en el estudio al personal de salud: Que no tengan vínculo laboral vigente con el Centro Materno Infantil Manuel Barreto, Lima, y no acepten firmar el consentimiento informado. Que no se encuentren en turnos dentro del servicio.

Muestra:

Para el cálculo de tamaño de muestra cuando el universo es finito, es decir contable y la variable de tipo categórica, primero debe conocer "N" o sea el número total de casos esperados o que ha habido en años anteriores. Si la población es finita, es decir conocemos el total de la población y deseásemos saber cuántos del total tendremos que estudiar entonces tomaremos el universo de la población, por lo tanto, se tomará la muestra censal que todos, total 60 personal de salud.

Tipo de muestreo: Para la selección de las unidades de estudio, se realizará el muestreo probabilístico aleatorio simple.

3.6. Variables y operacionalización

3.6.1. Variables de estudio

Primera variable: Síndrome de Burnout

Segunda variable: Satisfacción laboral

3.6.2. Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (Niveles y rangos)
V1: Síndrome de Burnout	En el 2000 la Organización Mundial de la Salud (OMS), define al Síndrome de Burnout como un factor de riesgo laboral por su capacidad para afectar la calidad de vida, salud mental e incluso hasta poner en riesgo la vida (47).	Para este primer aspecto, se medirá aplicando un cuestionario de 22 preguntas	Agotamiento emocional	El trabajo defrauda. El trabajo agota al inicio de la jornada. El Trabajo agota al término de la jornada. El trabajo todo el día con la gente cansa.	Nominal	Síndrome de burnout bajo De 0 a 22 puntos Síndrome de burnout medio De 23 a 44 puntos Síndrome de burnout alto de 45 a 66 puntos
			Despersonalización	Trato a las personas como objetos. Maltrato a las personas. Endurecimiento personal emocionalmente. Desinterés profesionalmente por las personas. Auto concepto negativo de la persona frente a los problemas ajenos.		
			Realización personal	Facilidad de entender a las personas. Efectividad en el trato. Influencia positiva en la vida de otras personas. Apasionamiento al trabajo. Crear entorno agradable en el trabajo. Motivación al trabajo. Valoración al trabajo. Resolución adecuada a problemas laborales		

V2: Satisfacción laboral	Estado emocional positivo o placentero de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto, así mismo es un predictor significativo de conductas como el absentismo, cambio de puesto y organización que puede verse influida por diversos factores, como las condiciones físicas del entorno (48).	Para este primer aspecto, se medirá aplicando un cuestionario de 25 preguntas	Dimensión satisfacción por el trabajo.	En mi trabajo me encuentro muy satisfecho. Tengo interés por las cosas que realizo en mi trabajo.	Nominal	Insatisfecho De 1 a 25 puntos Satisfecho De 26 a 125 puntos
			Dimensión tensión relacionada con el trabajo.	Creo que tengo excesiva responsabilidad en mi trabajo. Al final de la jornada de un día me suelo encontrar muy cansado. Con bastante frecuencia me he sorprendido fuera del hospital pensando en cuestiones relacionadas con mi trabajo. Me he visto obligado a emplear a tope toda mi energía y capacidad para realizar mi trabajo. Mi trabajo en el hospital perturba mi estado de ánimo, mi salud y mis horas de sueño. La condición laboral que poseo me genera estrés en el trabajo.		
			Dimensión competencia profesional.	Con frecuencia tengo la sensación de no estar capacitado para realizar mi trabajo. Con frecuencia estoy convencido que el puesto de trabajo que ocupo, es el que me corresponde de acuerdo a mi capacitación y preparación profesional. Con frecuencia la competitividad, o el estar a la altura de los demás en mi puesto de trabajo me causa estrés o tensión.		
			Dimensión presión del trabajo.	Me falta tiempo para realizar mi trabajo. Se cuenta con los materiales suficientes para realizar mi trabajo como debería.		

				<p>Creo que mi trabajo es excesivo, se necesita más personal de enfermería. La infraestructura del servicio donde se realizan las labores diarias son las adecuadas.</p>		
			Dimensión promoción profesional.	<p>Tengo oportunidades para aprender a hacer cosas nuevas. Generalmente el reconocimiento que obtengo por mi trabajo es muy reconfortante. Tengo muchas posibilidades de promoción profesional.</p>		
			Dimensión relación interpersonal.	<p>La relación con mi jefe es muy cordial. Estoy seguro de conocer lo que mi jefa espera de mí en el trabajo. Las relaciones con mis compañeras son muy cordiales.</p>		
			Dimensión estatus profesional.	<p>Para organizar el trabajo que realizo, según mi puesto concreto o categoría profesional, tengo independencia. La remuneración que recibo por mi trabajo es acorde con mi Formación Profesional. Los beneficios que gozo por mi trabajo satisface mis expectativas.</p>		
			Dimensión monotonía laboral	<p>Mi actual trabajo en el hospital es el mismo de todos los días, no varía nunca.</p>		

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica

En este trabajo se han utilizado los cuestionarios, como procesos de investigación, debido que los datos se obtuvieron y se elaboraron rápidamente con mucha eficacia; en nuestro tema, hay trabajos de investigación publicados donde usaron la técnica, el investigador dice que son técnicas usadas como todo procedimiento que se establecieron, que se recogieron y fueron analizados los datos en los amplios universos que se pretenden explorar, describir y predecir las características.

3.7.2. Descripción de instrumentos

En la colección de los datos de la variable **síndrome de burnout**, las mediciones se hicieron mediante el cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI), que es un cuestionario que fue validado a nivel internacional; el test está pretendiendo medir las frecuencias y las intensidades con las que se sufre el Burnout; las respuestas a las 22 preguntas que van a medir tres dimensiones diferentes: las sub escalas de agotamiento emocional: va a valorar las vivencias que están exhaustos emocionalmente por toda demanda de trabajo, con una puntuación máxima de 54; las sub escalas de despersonalización: va a valorar el grado donde cada uno va a reconocer las actitudes de distanciamiento y frialdad mediante una puntuación máxima de 30; la sub escala de realización personal: va a evaluar los sentimientos de autoeficiencias y realización personal donde se trabaja, mediante puntuaciones máxima de 48; las puntuaciones altas en los dos primeros y bajas en los terceros van a definir el síndrome Burnout. Las tres escalas que se midieron tienen gran consistencia interna, que se está considerando el grado de agotamiento como variable continua con varios grados de intensidad; donde se están considerando que todas las puntuaciones del Maslach Burnout Inventory están bajas entre 1 y 33, medias de 34 y 66 y altas de 67 y 99 (49).

Pero no existen puntuaciones de cortes en lo clínico que puedan medir las existencias o no del burnout, en altas puntuaciones del agotamiento emocional, en la despersonalización y las bajas en las realizaciones personales que lo van a definir el síndrome. Pero también los puntos de cortes se pueden establecer de acuerdo al siguiente criterio: Para las sub escalas de agotamiento emocional (EE) la puntuación de 27 o por encima sería una indicación de un nivel de burnout alto, los intervalos de 19 y 26 están correspondiendo a tener una puntuación intermedia donde las puntuaciones por debajo de 19 son indicativas de bajos niveles de burnout o muy bajos.

Para las sub escalas de despersonalización(D) las puntuaciones que están por encima de 10 son altos niveles, entre 6 a 9 medios y menores de 6 serán de grado bajo de despersonalización; en las sub escalas de realización Personal (PA) va a funcionar en el sentido contrario de las anteriores; y de 0 a 30 puntos nos están indicando una realización personal baja, que es intermedia de 34 a 39 y superiores a 40, dan sensaciones de logros.

En las mediciones del grado de **satisfacción laboral** en el personal de enfermería se ha utilizado el cuestionario denominado Font Roja, que es uno de los más que son utilizados en las áreas sanitarias, va constar de 25 ítems y se están considerando 8 características, el cual serán evaluados en las escalas de Likert: escalas de 01 están muy insatisfecho, escalas de 05 están muy satisfechos, en los rangos de 4 (50).

Validación

El cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI), elaborado por Maslach y Jackson, es un instrumento estandarizado validado internacionalmente.

Para el instrumento **satisfacción laboral de Font Roja**, que fue elaborado por Aranaz y Mira en el 1988. En un estudio en Colombia fue validado por Manrique F., Herrera G,

Méndez Y., sometido a validez de contenido por 14 expertos de la salud, obteniendo una validez de 0.71.

3.7.3. Confiabilidad

La confiabilidad del instrumento se midió con Alfa de Cronbach donde los rangos son de 0 a 1, indicándonos que cuanto más cercano es a uno existen más confiabilidad del instrumento “La confiabilidad que va a mencionar el instrumento ello puede ser aplicable en otros trabajos investigación y las consistencias de las preguntas nos servirán para poder identificar características de las variables a tener que ser investigada”. La medición de los instrumentos fue de 0.89 para **Síndrome de Burnout** y 0.92 para **Satisfacción Laboral**, indicándonos que las confiabilidades son grados donde el instrumento resultara coherente y consistente.

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos

Terminada la toma de datos después de las aplicaciones de los instrumentos se analizaron dichos datos a través del programa de SPSS. 25.0, el cual fueron colocados en tablas y figuras en los programas Microsoft Office Word 2016 y Microsoft Office Excel 2016. Luego se procedió con los análisis estadísticos mediante los porcentajes y frecuencias de las variables, posteriormente se utilizó en análisis de correlación de Spearman colocándolos en tablas, que nos ayudaron en las descripciones de todas las variables de nuestro estudio.

3.9. Aspectos éticos

Se protegieron a los que participaron en el estudio mediante los principios bioéticos por autonomía, no se hubo ningún tipo de maleficencia, solo se hubo beneficencia y justicia, con el consentimiento informado de manera precisa y clara brindada a los participantes.

Principios bioéticos.

Las consideraciones éticas que se han tenido en cuenta en el desarrollo fueron:

Autonomía: Hubo principios de autonomía de forma adecuada en este trabajo, al abordar al entrevistado el cual se respetaron las voluntades y decisiones. Se les brindaron explicaciones concretas y seguras del estudio, se les solicitaron su consentimiento por teléfono para que su intervención sea adecuada.

Justicia: A los entrevistados se les trato con todo respeto y amabilidad, también se les brindo todas las atenciones como persona importante en esta investigación y con toda justicia por igual, sin preferencias ni discriminaciones.

Beneficencia: La presente investigación fue de gran beneficio para los entrevistados, ya que con los resultados se procedieron a sugerir formar de mejora en la atención de los pacientes, realizando una acción de bien.

Principio de no maleficencia. A los entrevistados se les explicaron que su participación en esta investigación no tiene ningún riesgo a la salud en su integridad como persona tampoco de quienes lo conforman.

4. RESULTADOS

ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE LOS RESULTADOS ESTADÍSTICOS

Tabla A: Distribución del personal de salud de enfermería según características socio demográficas en el Centro Materno Infantil Manuel Barreto, 2022.

CARACTERÍSTICAS SOCIO DEMOGRÁFICAS		FC	%
Sexo	Masculino	0	0%
	Femenino	60	100%
TOTAL		60	100 %
Edad	25 – 30 años	30	50%
	31 – 35 años	14	23%
	36 – 40 años	9	15%
	41 a más años	7	12%
TOTAL		60	100 %
Condición de trabajo	CAS	40	67%
	Nombrado	20	33%
TOTAL		60	100 %
Estado civil	Soltero	28	47%
	Casado	10	17%
	Separado	2	3%
	Conviviente	20	33%
TOTAL		60	100 %
Tiempo de servicio	1 mes a 2 años	40	67%
	3 años a 4 años	15	25%
	4 años a más	5	8%
TOTAL		60	100 %
Área	Cred – Esni – Cadena de frío	38	63%
	Emergencias/Urgencias (covid – no covid)	9	15%
	Neonatología - Sala de Parto	10	17%
	PCT	3	5%
TOTAL		60	100 %

Fuente: Elaboración propia

Se observa en la Tabla A, que la gran mayoría de profesionales de enfermería son mujeres con un 100% entre las edades de 25 a 30 años 50%, en mayor proporción con condición de trabajo de CAS 67% y con estado civil soltero 47%, en relación con el tiempo de servicio la mayoría de los profesionales se encuentra entre 1 meses a 2 años 67% y con respecto al área de trabajo 63% pertenecen al servicio de Cred, esni y cadena de frío.

Sobre la relación del síndrome de burnout con la satisfacción laboral en personal de salud del Centro Materno Infantil Manuel Barreto, Lima 2022

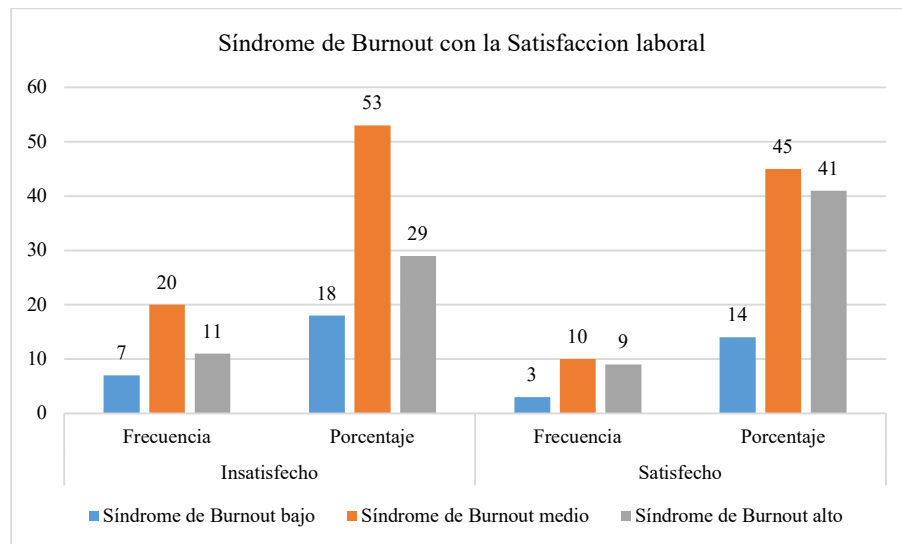
Tabla 1. Tablas cruzadas del del síndrome de burnout con la satisfacción laboral en personal de salud del Centro Materno Infantil Manuel Barreto, Lima 2022

Síndrome de Burnout	Satisfacción laboral				TOTAL	
	Insatisfecho		Satisfecho			
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Síndrome de Burnout bajo	7	18	3	14	10	17
Síndrome de Burnout medio	20	53	10	45	30	50
Síndrome de Burnout alto	11	29	9	41	20	33
TOTAL	38		15		60	100,0

Fuente: Elaboración propia

En la Tabla 1, mostramos que el síndrome de burnout se relaciona en 71% con la satisfacción laboral presentan síndrome de burnout medio en 53% con satisfacción laboral insatisfecho (figura 1).

Figura 1. Síndrome de burnout con la satisfacción laboral en personal de salud del Centro Materno Infantil Manuel Barreto, Lima 2022



Fuente: Elaboración propia

Sobre el primer objetivo específico del síndrome de burnout en su dimensión agotamiento emocional con la satisfacción laboral en personal de salud del Centro Materno Infantil Manuel Barreto, Lima 2022

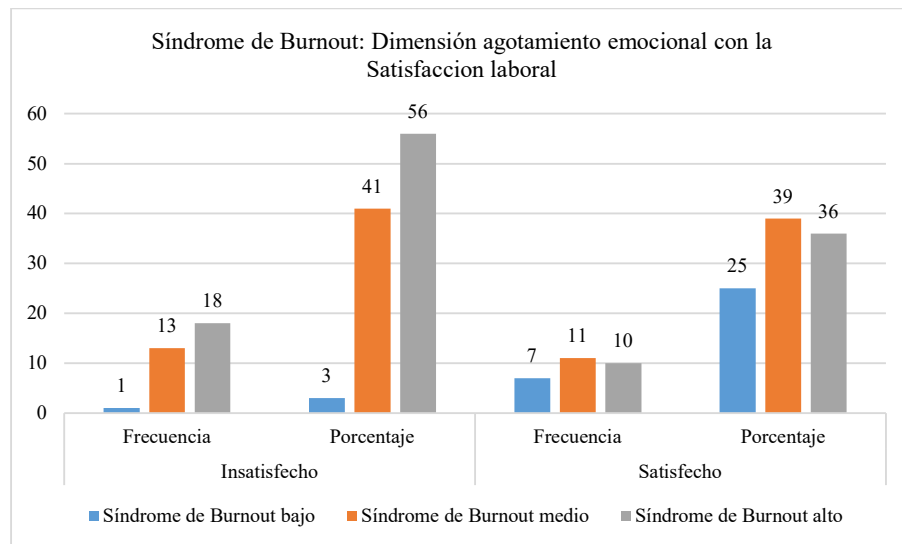
Tabla 2. Tablas cruzadas del del síndrome de burnout en su dimensión agotamiento emocional con la satisfacción laboral en personal de salud del Centro Materno Infantil Manuel Barreto, Lima 2022

Síndrome de Burnout. Dimensión agotamiento emocional	Satisfacción laboral				TOTAL	
	Insatisfecho		Satisfecho			
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Síndrome de Burnout bajo	1	3	7	25	8	13
Síndrome de Burnout medio	13	41	11	39	25	42
Síndrome de Burnout alto	18	56	10	36	27	45
TOTAL	32		28		60	100,0

Fuente: Elaboración propia

En la Tabla 2, mostramos que el síndrome de burnout en su dimensión agotamiento emocional se relaciona en 58% con la satisfacción laboral en el cual presentan síndrome de burnout alto en 56% con satisfacción laboral insatisfecho (figura 2).

Figura 2. Síndrome de burnout en su dimensión agotamiento emocional con la satisfacción laboral en personal de salud del Centro Materno Infantil Manuel Barreto, Lima 2022



Fuente: Elaboración propia

Sobre el segundo objetivo específico del síndrome de burnout en su dimensión despersonalización con la satisfacción laboral en personal de salud del Centro Materno Infantil Manuel Barreto, Lima 2022

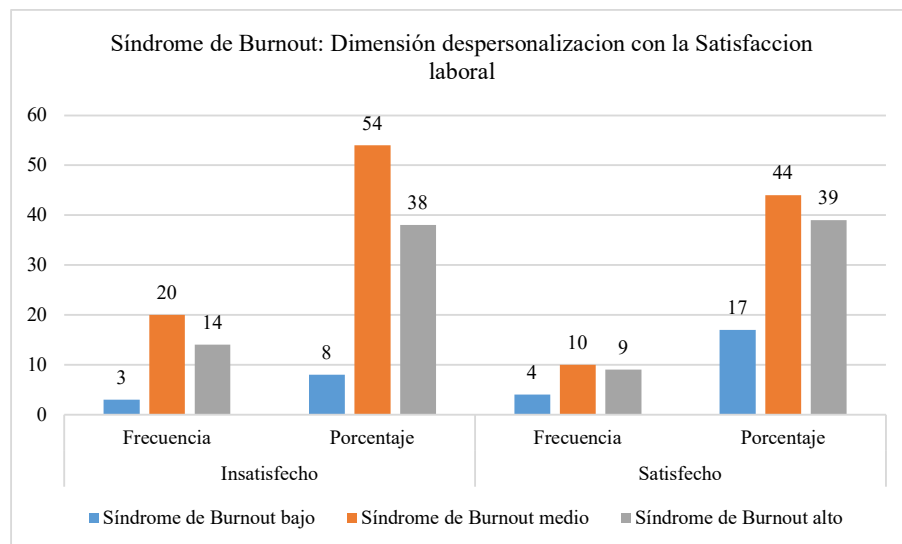
Tabla 3. Tablas cruzadas del del síndrome de burnout en su dimensión despersonalización con la satisfacción laboral en personal de salud del Centro Materno Infantil Manuel Barreto, Lima 2022

Síndrome de Burnout. Dimensión despersonalización	Satisfacción laboral				TOTAL	
	Insatisfecho		Satisfecho			
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Síndrome de Burnout bajo	3	8	4	17	7	12
Síndrome de Burnout medio	20	54	10	44	30	50
Síndrome de Burnout alto	14	38	9	39	23	38
TOTAL	37		23		60	100,0

Fuente: Elaboración propia

En la Tabla 3, se muestra que el síndrome de burnout en su dimensión despersonalización se relaciona en 69% con la satisfacción laboral en el cual presentan síndrome de burnout medio en 54% con satisfacción laboral insatisfecho (figura 3).

Figura 3. Síndrome de burnout en su dimensión despersonalización con la satisfacción laboral en personal de salud del Centro Materno Infantil Manuel Barreto, Lima 2022



Fuente: Elaboración propia

Sobre el tercer objetivo específico del síndrome de burnout en su dimensión realización personal con la satisfacción laboral en personal de salud del Centro Materno Infantil Manuel Barreto, Lima 2022

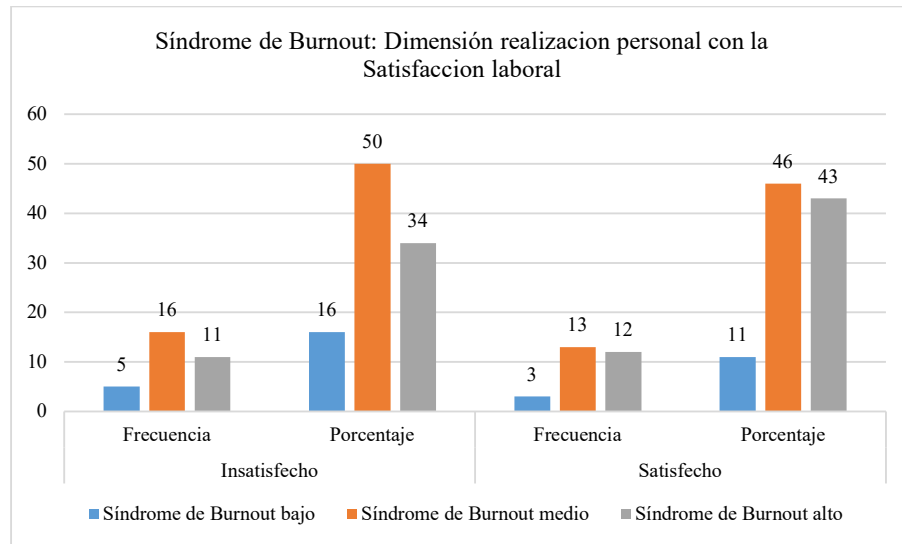
Tabla 4. Tablas cruzadas del síndrome de burnout en su dimensión realización personal con la satisfacción laboral en personal de salud del Centro Materno Infantil Manuel Barreto, Lima 2022

Síndrome de Burnout. Dimensión realización personal	Satisfacción laboral				TOTAL	
	Insatisfecho		Satisfecho			
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Síndrome de Burnout bajo	5	16	3	11	8	13
Síndrome de Burnout medio	16	50	13	46	29	49
Síndrome de Burnout alto	11	34	12	43	23	38
TOTAL	32		28		60	100,0

Fuente: Elaboración propia

Figura 4. Síndrome de burnout en su dimensión realización personal con la satisfacción laboral en personal de salud del Centro Materno Infantil Manuel Barreto, Lima 2022

En la Tabla 4, se muestra que el síndrome de burnout en su dimensión realización personal se relaciona en 77% con la satisfacción laboral en el cual presentan síndrome de burnout medio en 50% con satisfacción laboral insatisfecho (figura 4).



Fuente: Elaboración propia

CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

Hipótesis general

Hi: Existe relación estadísticamente significativa del síndrome de burnout con la satisfacción laboral en personal de salud del Centro Materno Infantil Manuel Barreto, Lima 2022

Tabla 5. Análisis de correlación de Spearman entre el síndrome de burnout con la satisfacción laboral en personal de salud del Centro Materno Infantil Manuel Barreto, Lima 2022.

Correlaciones			
		Síndrome de burnout	Satisfacción laboral
Rho de		Coefficiente de correlación	1,000
	Síndrome de burnout	Sig. (bilateral)	,718
	N		60
Spearman		Coefficiente de correlación	,718
	Satisfacción laboral	Sig. (bilateral)	,004
	N		60

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

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 5, se muestra que el alfa es 0.004, ello nos demuestra que es menor al alfa de 0.005, indicándonos que hay que aceptar la hipótesis que se ha planteado donde existe relación estadísticamente significativa del síndrome de burnout con la satisfacción laboral en personal de salud del Centro Materno Infantil Manuel Barreto, Lima 2022.

Hipótesis específica

H1: Existe relación estadísticamente significativa del síndrome de burnout en su dimensión agotamiento emocional con la satisfacción laboral en personal de salud del Centro Materno Infantil Manuel Barreto, Lima 2022

Tabla 6. Análisis de correlación de Spearman entre el síndrome de burnout en su dimensión agotamiento emocional con la satisfacción laboral en personal de salud del Centro Materno Infantil Manuel Barreto, Lima 2022.

Correlaciones			Síndrome de burnout:	
			dimensión agotamiento emocional	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Síndrome de burnout: dimensión agotamiento emocional	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	1,000 .	,581 ,003
		N	60	60
		Coeficiente de correlación	,581	1,000
	Satisfacción laboral	Sig. (bilateral)	,003	.
		N	60	60

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

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 6, se muestra que el alfa es 0.003, ello nos demuestra que es menor al alfa de 0.005, indicándonos que hay que aceptar la hipótesis que se ha planteado donde existe relación estadísticamente significativa del síndrome de burnout en su dimensión agotamiento emocional con la satisfacción laboral en personal de salud del Centro Materno Infantil Manuel Barreto, Lima 2022.

H2: Existe relación estadísticamente significativa del síndrome de burnout en su dimensión despersonalización con la satisfacción laboral en personal de salud del Centro Materno Infantil Manuel Barreto, Lima 2022

Tabla 7. Análisis de correlación de Spearman entre el síndrome de burnout en su dimensión despersonalización con la satisfacción laboral en personal de salud del Centro Materno Infantil Manuel Barreto, Lima 2022.

Correlaciones					
			Síndrome de burnout: dimensión despersonalización	Satisfacción laboral	
Rho de Spearman	Síndrome de burnout: despersonalización	de dimensión N	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 60	,699 ,004 60
	Satisfacción laboral		Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,699 ,004 60	1,000 . 60

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

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 7, se muestra que el alfa es 0.004, ello nos demuestra que es menor al alfa de 0.005, indicándonos que hay que aceptar la hipótesis que se ha planteado donde existe relación estadísticamente significativa del síndrome de burnout en su dimensión despersonalización con la satisfacción laboral en personal de salud del Centro Materno Infantil Manuel Barreto, Lima 2022.

H3: Existe relación estadísticamente significativa del síndrome de burnout en su dimensión realización personal con la satisfacción laboral en personal de salud del Centro Materno Infantil Manuel Barreto, Lima 2022

Tabla 8. Análisis de correlación de Spearman entre el síndrome de burnout en su dimensión realización personal con la satisfacción laboral en personal de salud del Centro Materno Infantil Manuel Barreto, Lima 2022.

Correlaciones					
			Síndrome de burnout: dimensión realización personal	Satisfacción laboral	
	Síndrome de burnout:	de dimensión realización personal	Coefficiente de correlación	1,000	,773
			Sig. (bilateral)	.	,004
Rho de Spearman	realización personal	N		60	60
			Coefficiente de correlación	,773	1,000
	Satisfacción laboral		Sig. (bilateral)	,004	.
		N		60	60

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

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 8, se muestra que el alfa es 0.004, ello nos demuestra que es menor al alfa de 0.005, indicándonos que hay que aceptar la hipótesis que se ha planteado donde existe relación estadísticamente significativa del síndrome de burnout en su dimensión realización personal con la satisfacción laboral en personal de salud del Centro Materno Infantil Manuel Barreto, Lima 2022.

5. DISCUSION

En la discusión se harán según los antecedentes que fueron planteados en este trabajo de investigación, con la finalidad de compararlas con los resultados que se han obtenido.

En el primer resultado sobre el objetivo general de la relación del síndrome de burnout con la satisfacción laboral en personal de salud del Centro Materno Infantil Manuel Barreto, Lima 2022, existe relación estadísticamente significativa del síndrome de burnout con la satisfacción laboral en personal de salud, donde el síndrome de burnout se relaciona en 71% con la satisfacción laboral presentan síndrome de burnout medio en 53% con satisfacción laboral insatisfecho. Para García en el 2021, en Ecuador, los entrevistados estaban agotados por el trabajo, con frustraciones hacia los pacientes y compañeros del trabajo. Pero Vásquez y col., en el 2019, en Chile, encontró alto de burnout en 90% y el 51% presenta satisfacción laboral.

En el primer objetivo específico, existe relación estadísticamente significativa del síndrome de burnout en su dimensión agotamiento emocional con la satisfacción laboral en personal de salud y se relaciona en 58% con la satisfacción laboral en el cual presentan síndrome de burnout alto en 56% con insatisfacción laboral. En cambio, Flores en el 2018, encontró que hay un alto agotamiento emocional en 50%, en satisfacción laboral encontró nivel bajo de satisfacción laboral en 70%. Para Fontova y col., en el 2019, en España, el 18% de trabajadores tienen nivel medio de agotamiento emocional, en satisfacción laboral encontró nivel medio de satisfacción intrínseca con 32% y nivel medio de satisfacción extrínseca con 35%, la satisfacción en general fue media con 37%.

En el segundo objetivo específico, existe relación estadísticamente significativa del síndrome de burnout en su dimensión despersonalización y se relaciona en 69% con la

satisfacción laboral en el cual presentan síndrome de burnout medio en 54% con satisfacción laboral insatisfecho. Pero Quintanilla en el 2021, el Síndrome de Burnout fue bajo en 45,88%, medio en 47,06% y alto en 7,06%; en satisfacción laboral fue bajo en 64.71%), medio en 23.53% y alto en 11.76%. Para Vasilev en el 2020, en España, el síndrome de Burnout fue de 41% y la satisfacción laboral fue de 41%, dice que el síndrome de burnout afecta negativamente al clima laboral y a la satisfacción laboral. Pero Flores en el 2018, confirma la relación entre las variables Síndrome de Burnout y la satisfacción laboral. Romero y Tovar en el 2021, dice que existe relación significativa entre la dimensión despersonalización.

En el tercer objetivo específico, existe relación estadísticamente significativa del síndrome de burnout en su dimensión realización personal y se relaciona en 77% con la satisfacción laboral en el cual presentan síndrome de burnout medio en 50% con satisfacción laboral insatisfecho. Para Quituisaca en el 2019, en Ecuador, dice que hubo cansancio emocional, también despersonalización en 85.37% en realización personal fue el 100% con síntomas del síndrome de burnout. Pero Pérez y Taype en el 2018, halló Síndrome de Burnout alto en 12%, intermedio en 76.1% y bajo en 12% y 10% con alta insatisfacción, el 34% con parcial insatisfacción y 38% regular insatisfacción, el 12% de enfermeros con síndrome de burnout alto, 8,7% manifestaron alta insatisfacción laboral.

6. CONCLUSIONES

- En la relación del síndrome de burnout con la satisfacción laboral es del 71%; existe síndrome de burnout medio con satisfacción laboral insatisfecho.
- En el síndrome de burnout en su dimensión agotamiento emocional se relaciona en 58% con la satisfacción laboral, donde hay alto síndrome de burnout con satisfacción laboral insatisfecho.
- En el síndrome de burnout en su dimensión despersonalización se relaciona en 69% con la satisfacción laboral donde hay síndrome de burnout medio con satisfacción laboral insatisfecho.
- En el síndrome de burnout en su dimensión realización personal se relaciona en 77% con la satisfacción laboral donde el síndrome de burnout es medio con satisfacción laboral insatisfecho.

7. RECOMENDACIONES

- Se recomiendan a la jefa de enfermería crear ambientes o espacios para poder desarrollar de actividades o pautas muy activas en el personal de salud del Centro Materno Infantil Manuel Barreto, puedan desenvolverse para disminuir su agotamiento, los espacios se deben desarrollar dentro de los horarios de trabajo con la finalidad de evitar las sobrecargas laborales.
- Se recomiendan en la realización personal o de la aspiración personal y de la satisfacción laboral, a los jefes para optar motivaciones al trabajador, impulsando toda actividad que incentiven la participación del personal de salud del Centro Materno Infantil Manuel Barreto, mediante capacitaciones, cursos de actualización profesional.
- Se recomiendan en la despersonalización o cuando se está desconectado con las realidades, se deben crear ambientes donde se estimulen las comunicaciones, ya que todo el personal de salud deberían formar parte de los planes de acciones para poder afrontar el Síndrome de Burnout; y éstos se puedan dar en los distintos medios, así como en los encuentros ya sean pequeñas reuniones entre ciertas cantidades de trabajadores, es decir como un pequeño sitio experimental, donde se puedan crear unos espacios bajo supervisiones, durante un promedio de tiempo entre 4 a 5 horas para poder trabajar sus conflictos o sus problemas que ocurrieron durante el mes transcurrido, dando toda confianza al personal de salud del Centro Materno Infantil Manuel Barreto para que puedan explicar sus problemas, y así buscar soluciones y alternativas tanto para los trabajadores y para la institución.

8. REFERENCIAS

1. Hijar R., Lopez R., Reyna J. Factores personales e institucionales y el desempeño laboral de los profesionales de Enfermería en el Hospital de Ventanilla. [Tesis de pregrado]. Callao-Peru, Universidad Nacional del Callao. Diciembre 2015.
2. Fernandes M., Ribeiro A., Alves A. Salud mental y estrés ocupacional en trabajadores de la salud a la primera línea de la pandemia de COVID-19. Revista Cuidarte. 2020; 11(2): e1222. <http://dx.doi.org/10.15649/cuidarte.1222>).
3. OPS/OMS. Atención al trabajador de Salud expuesto al nuevo coronavirus (COVID-19) en establecimientos de salud [Internet]. [cited 2022 agosto 9]. Available from: https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/52033/PAHOPHEIMCovid1920005_spa.pdf?sequence=1&isAllowed=y
4. OPS. Enfermedad por el coronavirus (covid-19). 2020. [Internet]. [Consultado 2 de octubre del 2022]. Disponible en: <https://www.paho.org/es/enfermedad-por-coronavirus-covid-19>
5. Maguiña C. Reflexionemos sobre el COVID-19, el Colegio Médico del Perú y la Salud Pública. Acta Médica Peruana. [Internet]. 37 (1). [Consultado 12 de octubre del 2022]. Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1728-59172020000100008
6. García P. Síndrome de Burnout y su influencia en la satisfacción laboral de los colaboradores del Hospital Básico IESS - Guaranda. 2021. Tesis de maestría, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. Retrieved from <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/15938>

7. Baldonado M. Presentismo, estrés, fatiga por compasión y burnout en profesionales de la salud. [Internet]. España.2019. [Consultado 3 de agosto del 2022] Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=261239>
8. Guardado K., Ramírez T. Factores Institucionales y Personales asociados al síndrome de Burnout en personal de Enfermería del Hospital Escuela Oscar Danilo Rosales Arguello León. Enero-Febrero 2017 [Internet]. Nicaragua: Universidad Nacional Autónoma De Nicaragua –León; 2017 [Consultado 2022 set 16] Disponible en: <http://riul.unanleon.edu.ni:8080/jspui/bitstream/123456789/7140/1/241051.pdf>.
9. Dos Santos R., Carvalho F., Da Silva., K. Dos Santos R., Rodríguez N., Melo W. Estrés, Burnout y depresión en los profesionales de enfermería de las UCIs. 2019. Enfermería Global. [Internet] 54, 1 – 15. [Consultado 3 oct 2022]. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1695-61412019000200004
10. Rodríguez A., Díaz A., Franco J., Aguirre J., Camarena G. Prevalencia del síndrome de burnout en el personal de salud en áreas críticas y su asociación con ansiedad y depresión. 2018. Anales Médicos. [Internet] 63, 1 - 9. [Consultado 22 oct 2022]. Disponible en: <https://www.medigraphic.com/pdfs/abc/bc-2018/bc184b.pdf>
11. García P. Síndrome de Burnout y su influencia en la satisfacción laboral de los colaboradores del Hospital Básico IESS Guaranda. 2021. En internet <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/15938/1/T-UCSG-POS-MGSS-296.pdf> accedido el 25 de setiembre del 2022.
12. Vásquez V., Gómez J., Martínez J., Salgado A. Relación entre el burnout y la satisfacción laboral en profesionales de la salud. Salud(i)Ciencia [Internet]. 2019 Abr [citado 2022 Nov 1] ; 23(4): 1-10. Disponible en:

http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1667-89902019000100002&lng=es.

<http://dx.doi.org/www.dx.doi.org/10.21840/siic/158957>.

13. Fontova A., Suñer R., Juvinya D. Satisfacción laboral y síndrome de burnout en profesionales de un servicio de urgencias. 2019. En internet <https://dugi-doc.udg.edu/bitstream/handle/10256/17783/030946.pdf?sequence=1> accedido el 2 de octubre del 2022
14. Vasilev V. Evaluación del síndrome de Burnout, satisfacción laboral y clima laboral en enfermeros de hemodiálisis de tres hospitales de la provincia de Alicante. 2020. En internet <http://dspace.umh.es/handle/11000/6367> accedido el 15 de octubre del 2022
15. Quituisaca A. Recreación laboral y burnout en los trabajadores del Hospital del Adulto Mayor (HAIAM). 2019. En internet <http://repositorio.espe.edu.ec/xmlui/handle/21000/21585> accedido el 15 de octubre del 2022
16. Quintanilla A. Síndrome de Burnout y satisfacción laboral del personal de emergencia del Hospital de Vitarte en tiempos del COVID -19, 2021. En internet <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/81435> accedido el 1 de octubre del 2022
17. Yslado R., Norabuena R., Loli P., Zarzosa E., Padilla L., Pinto I. Síndrome de burnout y la satisfacción laboral en profesionales de la salud. Horiz. Med. [Internet]. 2019 Oct [citado 2022 Nov 1] ; 19(4): 41-49. Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-558X2019000400006&lng=es. <http://dx.doi.org/10.24265/horizmed.2019.v19n4.06>.

18. Romero L., Tovar J. Síndrome de Burnout y el desempeño laboral en el personal de las boticas, provincia de Concepción, 2021 En internet <https://repositorio.uroosevelt.edu.pe/handle/20.500.14140/930> accedido el 1 de octubre del 2022
19. Pérez J., Taype S. Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en enfermeras del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión Huancayo 2017 En internet <https://repositorio.uroosevelt.edu.pe/handle/20.500.14140/930> accedido el 12 de octubre del 2022
20. Flores I. Síndrome de Burnout y su relación con Satisfacción laboral en Enfermeras del Servicio de Emergencia HNDAC, Callao 2018. En internet https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/18055/Flores_HIK.pdf?sequence=1&isAllowed=y accedido el 2 de agosto del 2022
21. Carranza M., Granados P. Relación entre ansiedad y el síndrome de burnout en técnicos de enfermería de atención COVID-19 en Lima, 2020. [Internet]. Perú. [Consultado 3 de agosto del 2022]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/62962>
22. Giraldo M. Ansiedad y burnout en el personal de enfermería del área de UCI, 2020. [Internet]. Perú. [Consultado 4 de noviembre del 2022]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/62245>
23. Najar G. Síndrome de Burnout y su asociación con el nivel de ansiedad en internos de medicina del Hospital Goyeneche, Arequipa 2019. [Internet]. Perú. [Consultado 24 de agosto del 2022]. Disponible en: <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/1919024>

24. Quispe J. Factores sociodemográficos asociados al síndrome de burnout en el contexto de la pandemia covid-19 en médicos residentes del Hospital III Goyeneche de Arequipa 2020 [Internet] Arequipa: Universidad nacional de San Agustín de Arequipa; 2020 [Consultado 2022 Oct 16] Disponible en: <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12773/11348/MCqulejg.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
25. Sihuayro L. Factores Asociados al Estrés Laboral en el Personal de Enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, año 2018 [Internet] Tacna: Universidad Cesar Vallejo; 2018 [Consultado 2022 Nov 1] Disponible en: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26571/sihuayro_ml.pdf?sequence=1
26. Smoller J., Pollack M., Wassertheil S. Panic Attacks and Risk of Incident Cardiovascular Events Among Postmenopausal Women in the Womens' Health Observational Study. Arch Gen Psychiatry 2007; 64(10): 1153-60. [Consultado 5 octu 2022]
27. Rojas, E. Cómo superar la ansiedad. Barcelona, España: Planeta S.A. 2014. [Consultado 7 Jul 2022] Disponible en: https://www.planetadelibros.com/libros_contenido_extra/30/29106_Como_superar_la_ansiedad.pdf
28. Orozco S. Ansiedad y Desgaste Ocupacional (Burnout). Tesis para optar el título de Psicóloga en el grado académico de Licenciada. Quetzaltenango, Guatemala: Universidad Rafael Landívar, 2018. [Consultado 7 octubre 2022]. Disponible en: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/05/22/OrozcoSara.pdf>

29. Toro R., Yepes L., Palacio C. Fundamentos de Medicina Psiquiatría. 5° Ed. Medellín: Corporación para investigaciones biológicas; 2010: 168-188. [Consultado 8 Jul 2022]
30. Saborio L., Hidalgo L. Síndrome de Burnout. 32, 8 - 12. 2015. [Consultado 10 Jul 2022]. Disponible en: https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00152015000100014
31. Arias W., Arias G. Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en una pequeña empresa del sector privado. Ciencia & trabajo. 2014;16(51): 185-191.
32. Vaca C., Vaca L., Quintero J. El clima organizacional y la satisfacción laboral: un análisis cuantitativo riguroso de su relación. AD-minister. 2015;26: 5-15.
33. Pérez I., Guillén F., Brugos A., Aguinaga I. Satisfacción laboral y factores de mejora en profesionales de atención primaria. In Anales del sistema sanitario de Navarra. 2013;36(2): 253-262.
34. Román A., Matzumura P., Gutiérrez H. Satisfacción laboral en el Servicio de Rayos X de una Institución Privada de Salud de Lima, Nivel III-4, 2015. Horizonte Médico. 2015; 15(3): 20-25.
35. Menéndez F. Formación superior en prevención de riesgos laborales. Valladolid. España: Ed. LEX NOVA; 2007.
36. Felipe L., Gonzales S. Burnout: consecuencias y soluciones. México: El manual moderno; 2015.
37. Benenson P. El cuidado de los derechos humanos: oportunidades y desafíos para el personal de enfermería y partería. España: Amnistía internacional (EDAI); 2006

38. Vásquez J., Maruy A., Verne E. Frecuencia del síndrome de burnout y niveles de sus dimensiones en el personal de salud del servicio de emergencia de pediatría del Hospital Nacional Cayetano Heredia en el año 2014: Lima, Perú. *Revista de Neuro-Psiquiatría*. 2014; 77(3): 168-174.
39. Aldrete M., Navarro C., González R., Contreras M., Pérez J. Factores psicosociales y síndrome de burnout en personal de enfermería de una unidad de tercer nivel de atención a la salud. *Ciencia & trabajo*. 2015; 17(52): 32-36.
40. Maticorena J., Beas R., Anduaga A., Mayta P. Prevalencia del síndrome de burnout en médicos y enfermeras del Perú. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*. 2016; 33 (2): 241-247.
41. Román A, Matzumura J, Gutiérrez H. Satisfacción laboral en el Servicio de Rayos X de una Institución Privada de Salud de Lima, Nivel III-4, 2015. *Horizonte Médico*. 2015; 15(3): 20-25.
42. Revista metodología de la investigación pag.8-9 2010 [citado el 02 de diciembre del 2021]
43. Hernández R., Fernández C., Baptista P. Metodología de la investigación [Internet]. 3^o Edición. México: Mc Graw Hill; 2010 [citado el 20 de noviembre del 2021]. 656 p. Disponible en: https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf
44. Hernández R., Fernández C., y Baptista M. Metodología de Investigación. Sexta edición. México D.F.: Mc Graw-Hill Interamericana. 2014[citado 01 de diciembre del 2021]

45. Ñaupas H., Mejía E. Novoa E. y Villagómez A. Metodología de la investigación científica y la elaboración de tesis. 3era edición. Perú. 2013 [citado el 02 de diciembre del 2021]
46. Sampieri R. Metodología de la Investigación. (6a ed.). México: 2014. editorial McGraw-Hill Interamericana
47. Hernández M., Jiménez A., Llergo M., Mazzoni L., Perandrés A. Síndrome de burnout y satisfacción laboral en el personal sanitario de España y Argentina. Reidocrea. 2014; 3: 60-68.
48. Solórzano M., Rivera M., Callan R., Moquillaza V. Relación entre las dimensiones del Síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en obstetras de un hospital del cono norte de Lima. Revista Peruana de Obstetricia y Enfermería. 2016. 2016; 12(2):0-0.
49. Maslach C., Jackson S., Leiter M. Maslach Burnout Inventory. 1997. En C. Zalaquett, & R. Wood, Evaluating Stress: A Book of Resources (págs. 191-218). Lanham: Rowman & Littlefield Publishers Inc.
50. Tello L., Pereira J. Síndrome de burnout y satisfacción laboral durante la pandemia en el personal de enfermería, Hospital Iquitos 2021. En internet <http://repositorio.ucp.edu.pe/handle/UCP/1531#:~:text=Resumen%3A,%2C%20prospectivo%2C%20transversal%20y%20correlacional>. accedido el 12 de octubre del 2022

Anexos

Anexo A. Matriz de consistencia

FORMULACION DE PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DISEÑO METODOLOGICO
<p>Problema general ¿Cuál es la relación del síndrome de burnout con la satisfacción laboral en personal de salud del Centro Materno Infantil Manuel Barreto, Lima 2022?</p> <p>Problemas específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> •¿Cómo se relaciona la dimensión agotamiento emocional con la satisfacción laboral en personal de salud del Centro Materno Infantil Manuel Barreto, Lima 2022? •¿Cómo se relaciona la dimensión despersonalización con la satisfacción laboral en personal de salud del Centro Materno Infantil Manuel Barreto, Lima 2022? •¿Cómo se relaciona la dimensión realización personal con la satisfacción laboral en personal de salud del Centro Materno Infantil Manuel Barreto, Lima 2022? 	<p>Objetivo general Analizar la relación del síndrome de burnout con la satisfacción laboral en personal de salud del Centro Materno Infantil Manuel Barreto, Lima 2022</p> <p>Objetivos específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> •Determinar la relación de la dimensión agotamiento emocional con la satisfacción laboral en personal de salud del Centro Materno Infantil Manuel Barreto, Lima 2022 •Determinar la relación de la dimensión despersonalización con la satisfacción laboral en personal de salud del Centro Materno Infantil Manuel Barreto, Lima 2022 •Determinar la relación de la dimensión realización personal con la satisfacción laboral en personal de salud del Centro Materno Infantil Manuel Barreto, Lima 2022 	<p>Hipótesis General Hi: Existe relación estadísticamente significativa del síndrome de burnout con la satisfacción laboral en personal de salud del Centro Materno Infantil Manuel Barreto, Lima 2022 H0: No hay relación del síndrome de burnout con la satisfacción laboral en personal de salud del Centro Materno Infantil Manuel Barreto, Lima 2022</p> <p>Hipótesis específica H1: Existe relación estadísticamente significativa del síndrome de burnout en su dimensión agotamiento emocional con la satisfacción laboral en personal de salud del Centro Materno Infantil Manuel Barreto, Lima 2022 H2: Existe relación estadísticamente significativa del síndrome de burnout en su dimensión despersonalización con la satisfacción laboral en personal de salud del Centro Materno Infantil Manuel Barreto, Lima 2022 H3: Existe relación estadísticamente significativa del síndrome de burnout en su dimensión realización personal con la satisfacción laboral en personal de salud del Centro Materno Infantil Manuel Barreto, Lima 2022</p>	<p>Primera variable: Síndrome de Burnout Segunda variable: Satisfacción laboral</p>	<p>Tipo de Investigación Será una investigación de tipo descriptivo correlacional; descriptiva porque busca especificar las propiedades, las características y perfiles importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis y correlacional porque tiene como propósito evaluar la relación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables</p> <p>Método y diseño de la investigación deductivo</p> <p>Población Muestra La población de estudio estará constituida por el personal de salud (Licenciados, técnicos y auxiliares de enfermería) que laboran en Centro Materno Infantil Manuel Barreto, Lima 2022, distribuido de la siguiente manera: Licenciados en enfermería 20, Técnicos en enfermería 25, Auxiliares en enfermería 15, siendo un total de 60</p>

Anexo B. Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO DE MASLACH BURNOUT INVENTORY (MBI)

A continuación, encontrará una serie de enunciados acerca de su trabajo y de sus sentimientos en él. Le pedimos su colaboración respondiendo a ellos como lo siente. No existen respuestas mejores o peores, la respuesta correcta es aquella que expresa verídicamente de su propia existencia. Los resultados de este cuestionario son estrictamente confidenciales y en ningún caso accesibles a otras personas. Su objeto es contribuir al conocimiento de las condiciones de su trabajo y mejorar su nivel de satisfacción.

A cada una de las frases debe responder expresando la frecuencia con que tiene ese sentimiento de la siguiente forma:

NUNCA 0. Pocas veces al año 1. Una vez al mes 2. Pocas veces al mes 3. Una vez a la semana 4 Pocas veces a la semana 5. Diariamente 6.

N		1	2	3	4	5	6
	AGOTAMIENTO EMOCIONAL						
1	Me siento emocionalmente defraudado en mi trabajo.						
2	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado.						
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento agotado.						
4	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa.						
5	Siento que mi trabajo me está desgastando.						
6	Me siento frustrado por el trabajo.						
7	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo.						
8	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.						
9	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa						
	DESPERSONALIZACION						

10	Siento que estoy tratando a algunos beneficiados de mí como si fuesen objetos impersonales.						
11	Siento que me he hecho más duro con la gente.						
12	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.						
13	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a las personas a las que tengo que atender profesionalmente.						
14	Me parece que los beneficiarios de mi trabajo me culpan de algunos de sus problemas						
	REALIZACION PERSONAL						
15	Siento que puedo entender fácilmente a las personas que tengo que atender.						
16	Siento que trato con mucha efectividad los problemas de las personas a las que tengo que atender.						
17	Siento que estoy influyendo positivamente en las vidas de otras personas a través de mi trabajo.						
18	Me siento muy enérgico en mi trabajo						
19	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo						
20	Me siento estimulado después de haber trabajado íntimamente con quienes tengo que atender.						
21	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.						
22	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.						

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA SATISFACCIÓN LABORAL

PRESENTACIÓN

Estimada(o) licenciada en enfermería, soy RUIZ MEZA Cristian Francisco, Bachiller en enfermería de la Universidad Norbert Wiener, en esta oportunidad me dirijo ante usted para hacerle llegar la presente encuesta, con la finalidad de conocer la relación entre el Síndrome de Burnout con la satisfacción laboral, es por eso le pedimos que sus respuestas sean lo más sincera posible, ya que no existen respuestas buenas ni malas, e informándoles que es de carácter anónimo, Agradeciendo de antemano su colaboración y participación.

A continuación, usted verá algunas afirmaciones sobre cómo piensan, actúan o sienten respecto a las características relacionadas con su actividad laboral, le presentamos una escala numérica del 5,4,3,2,1 para que pueda valorar los enunciados, en cada frase marque con una (X) la columna que mejor indique su respuesta.

Edad: _____

Sexo: _____

Estado civil: _____

Condición laboral: _____

Área: _____

Tiempo de servicio: _____

S (5): Siempre. CA (4): Casi Siempre. AV (3): A veces. CS (2): Casi Nunca. N (1): Nunca.

N	ITEMS	5	4	3	2	1
1	En mi trabajo me encuentro muy satisfecho.					
2	Tengo interés por las cosas que realizo en mi trabajo.					
3	Creo que tengo excesiva responsabilidad en mi trabajo.					
4	Al final de la jornada de un día me suelo encontrar muy cansado.					
5	Con bastante frecuencia me he sorprendido fuera del hospital pensando en cuestiones relacionadas con mi trabajo.					
6	Me he visto obligado a emplear a tope toda mi energía y capacidad para realizar mi trabajo.					
7	Mi trabajo en el hospital perturba mi estado de ánimo, mi salud y mis horas de sueño.					
8	La condición laboral que poseo me genera estrés en el trabajo.					
9	Con frecuencia tengo la sensación de no estar capacitado para realizar mi trabajo.					
10	Con frecuencia estoy convencido que el puesto de trabajo que ocupo, es el que me corresponde de acuerdo a mi capacitación y preparación profesional.					
11	Con frecuencia la competitividad, o el estar a la altura de los demás en mi puesto de trabajo me causa estrés o tensión.					
12	Me falta tiempo para realizar mi trabajo.					
13	Se cuenta con los materiales suficientes para realizar mi trabajo como debería.					
14	Creo que mi trabajo es excesivo, se necesita más personal de enfermería.					
15	La infraestructura del servicio donde se realizan las labores diarias son las adecuadas.					
16	Tengo oportunidades para aprender a hacer cosas nuevas.					
17	Generalmente el reconocimiento que obtengo por mi trabajo es muy reconfortante.					
18	Tengo muchas posibilidades de promoción profesional.					
19	La relación con mi jefe es muy cordial.					
20	Estoy seguro de conocer lo que mi jefa espera de mí en el trabajo.					
21	Las relaciones con mis compañeras son muy cordiales.					
22	Para organizar el trabajo que realizo, según mi puesto concreto o categoría profesional, tengo independencia.					
23	La remuneración que recibo por mi trabajo es acorde con mi Formación Profesional.					
24	Los beneficios que gozo por mi trabajo satisface mis expectativas.					
25	Mi actual trabajo en el hospital es el mismo de todos los días, no varía nunca.					

ANEXO A. CONSENTIMIENTO INFORMADO

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN UN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN MÉDICA

A usted se le está invitando a participar en este estudio de investigación en salud. Antes de decidir si participa o no, debe conocer y comprender cada uno de los siguientes apartados.

Título del proyecto: SÍNDROME DE BURNOUT Y SU RELACION CON LA SATISFACCIÓN LABORAL EN PERSONAL DE SALUD DEL CENTRO MATERNO INFANTIL MANUEL BARRETO, LIMA 2022

Nombre de los investigadores principales:

Bch. RUIZ MEZA Cristian Francisco

Propósito del estudio: Analizar la relación del síndrome de burnout con la satisfacción laboral en personal de salud del Centro Materno Infantil Manuel Barreto, Lima 2022

Inconvenientes y riesgos: Ninguno, solo se le pedirá responder el cuestionario.

Costo por participar: Usted no hará gasto alguno durante el estudio.

Confidencialidad: La información que usted proporcione estará protegido, solo los investigadores pueden conocer. Fuera de esta información confidencial, usted no será identificado cuando los resultados sean publicados.

Renuncia: Usted puede retirarse del estudio en cualquier momento, sin sanción o pérdida de los beneficios a los que tiene derecho.

Consultas posteriores: Si usted tuviese preguntas adicionales durante el desarrollo de este estudio o acerca de la investigación, puede dirigirse a RUIZ MEZA Cristian Francisco

Participación voluntaria:

Su participación en este estudio es completamente voluntaria y puede retirarse en cualquier momento.

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

Declaro que he leído y comprendido, tuve tiempo y oportunidad de hacer preguntas, las cuales fueron respondidas satisfactoriamente, no he percibido coacción ni he sido influido indebidamente a participar o continuar participando en el estudio y que finalmente acepto participar voluntariamente en el estudio.

Nombres y apellidos del participante o apoderado	Firma o huella digital
Nº de DNI:	
Nº de teléfono: fijo o móvil o WhatsApp	
Correo electrónico	
Nombre y apellidos del investigador	Firma
Nº de DNI	
Nº teléfono móvil	
Nombre y apellidos del responsable de encuestadores	Firma
Nº de DNI	
Nº teléfono	
Datos del testigo para los casos de participantes iletrados	Firma o huella digital
Nombre y apellido:	
DNI:	
Teléfono:	

Lima, noviembre del 2022

***Certifico que he recibido una copia del consentimiento informado.**

.....
Firma del participante