



**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

TESIS

**SÍNDROME DE BURNOUT Y SATISFACCIÓN EN EL
TRABAJO DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL
HOSPITAL PROVINCIAL BELÉN DE LAMBAYEQUE,
2022
PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN
ENFERMERÍA**

Autora

Bach. Bravo Vasquez Tatiana

ORCID <https://orcid.org/0000-0003-2173-6095>

Asesora

Mg. Moran Gomez Elsa Esther

ORCID <https://orcid.org/0000-0001-9621-9389>

Línea de investigación

Calidad de vida, promoción de la salud del individuo y la comunidad
para el desarrollo de la sociedad

Sub línea de Investigación

Nuevas alternativas de prevención y el manejo de enfermedades crónicas y/o
no transmisibles

Pimentel – Perú

2024


Declaración jurada de originalidad

Quien suscribe la **DECLARACIÓN JURADA**, soy Bravo Vasquez Tatiana del Programa de Estudios de Enfermería de la Universidad Señor de Sipán S.A.C, declaro bajo juramento que soy autora del trabajo titulado:

Síndrome de burnout y satisfacción en el trabajo del profesional de enfermería del Hospital Provincial Belén de Lambayeque, 2022

El texto de nuestro trabajo de investigación responde y respeta lo indicado en el Código de Ética del Comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad Señor de Sipán (CIEI USS) conforme a los principios y lineamientos detallados en dicho documento, en relación a las citas y referencias bibliográficas, respetando al derecho de propiedad intelectual, por lo cual informo que la investigación cumple con ser inédito, original y autentico.

En virtud de lo antes mencionado, firman:

Bravo Vasquez Tatiana	DNI: 70971755	
-----------------------	---------------	---

Pimentel, 22 de mayo de 2024.

REPORTE DE SIMILITUD TURNITIN

Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

BRAVO VASQUEZ

RECuento de palabras

7809 Words

RECuento de caracteres

42363 Characters

RECuento de páginas

28 Pages

Tamaño del archivo

81.6KB

Fecha de entrega

Jun 21, 2024 5:11 PM GMT-5

Fecha del informe

Jun 21, 2024 5:11 PM GMT-5

● 21% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 19% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 9% Base de datos de trabajos entregados
- 2% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Coincidencia baja (menos de 8 palabras)
- Material citado

**SÍNDROME DE BURNOUT Y SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO DEL
PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL PROVINCIAL BELÉN DE
LAMBAYEQUE, 2022**

Aprobación del jurado

Mg. Vargas Cabrera Cindy Elizabeth
Presidente del jurado de tesis

Mg. Arboleda Guerreo Arturo
Secretario del jurado de tesis

Mg. Morán Gómez Elsa Esther
Vocal del jurado de tesis

SÍNDROME DE BURNOUT Y SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL PROVINCIAL BELÉN DE LAMBAYEQUE, 2022

Resumen

Introducción: El síndrome de burnout es un problema de salud mental que puede tener un impacto significativo en la satisfacción laboral del profesional. Objetivo. Determinar la relación entre el síndrome de burnout y satisfacción en el trabajo del profesional de enfermería que labora en el hospital provincial Belén de Lambayeque, 2022. Metodología. Estudio de corte transversal, con la participación de 80 profesionales de enfermería del Hospital Belén de Lambayeque, a quienes se les aplicó una encuesta estructurada. Resultados. El 93% de los profesionales fueron mujeres y el 76% tenía entre 20 a 30 años de edad; el síndrome de burnout predominó en un nivel alto con un 46% y el 41% demostró una baja satisfacción en el trabajo. Se concluyó que el síndrome de burnout se relacionó significativamente con la satisfacción en el trabajo ($p=0,003$).

Palabras clave: Agotamiento ocupacional; burnout; despersonalización; fatiga; satisfacción en el trabajo

Abstract

Introduction: Burnout syndrome is a mental health problem that can have a significant impact on a professional's job satisfaction. Objective. To determine the relationship between burnout syndrome and job satisfaction of the nursing professional working at the Belén de Lambayeque provincial hospital, 2022. Methodology. Cross-sectional study, with the participation of 80 nursing professionals of the Hospital Belén de Lambayeque, to whom a structured survey was applied. Results. Ninety-three percent of the professionals were women and 76% were between 20 and 30 years of age; burnout syndrome predominated at a high level with 46% and 41% showed low job satisfaction. It was concluded that burnout syndrome was significantly related to job satisfaction ($p=0.003$).

Keywords: Occupational burnout; burnout; depersonalization; fatigue; job satisfaction.

I. INTRODUCCIÓN

Cuando se habla del síndrome de burnout, la atención se centra en las repercusiones del estrés ocupacional crónico, derivado de las altas exigencias laborales y los recursos limitados para afrontarlo que enfrenta el profesional (1). Además, se sugiere que cualquier trabajador puede correr riesgo de sufrir agotamiento, observándose particular susceptibilidad en enfermeras, médicos y trabajadores sociales (2).

En el contexto internacional, los estudios mostraron que el 76% de los profesionales de enfermería en España sufren el síndrome de burnout, siendo las causas principales las largas jornadas de trabajo, las presiones laborales y la falta de equipos para realizar las tareas asignadas (3). De igual manera, en Italia, el 68% de las enfermeras manifestaron agotamiento emocional, siendo la principal causa la sobrecarga de trabajo (4).

Por otra parte, una investigación realizada en Italia reveló que el 85% de las enfermeras expresan descontento en su lugar de trabajo, debido principalmente a una remuneración inadecuada en relación con el alcance de sus responsabilidades (5). Además, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) afirmó que a nivel mundial, sólo el 45% de los profesionales de la salud están satisfechos con sus tareas laborales, mientras que el 65% muestra un nivel de insatisfacción que se considera inaceptable (6).

En el contexto nacional, un estudio realizado en Puno mostró que algunas enfermeras (os) manifestaron agotamiento emocional 35,7%, que es una manifestación de burnout, el cual prevaleció en profesionales con más de dos años de servicio (7). Asimismo, un estudio realizado en Lima demostró que el 78,5% de las enfermeras ha manifestado agotamiento, lo cual trae como consecuencia la falta de energía y actitudes negativas (8). Por otro lado, se evidenció que el 28% de los profesionales de enfermería no están satisfechos en su centro de trabajo, ya que algunos de ellos consideran que su trabajo no es valorado y la remuneración que reciben no es acorde con las funciones (9).

También se mencionó que la satisfacción de un trabajador está sujeta a factores externos e internos, entre los más importantes están el reconocimiento, el ambiente de trabajo, la remuneración, el desarrollo de la carrera, los programas de promoción, la motivación y, sobre todo, las condiciones de trabajo (10).

Los profesionales de enfermería del hospital provincial Belén de Lambayeque, juegan un papel fundamental al tener que enfrentarse a situaciones que exigen intervenciones rápidas, donde algunos profesionales se ven obligados a enfrentar largas jornadas laborales, trabajar en situaciones de presión, llevar a cabo tareas que demandan un alto nivel de energía y hasta ser sometidos a cambios frecuentes debido a la escasez de personal disponible; todo ello ha provocado que el profesional manifieste desmotivación, falta de energía, agotamiento emocional e incluso actitudes negativas a la hora de atender al paciente.

Por otro lado, se ha percibido que algunos profesionales no están contentos con las condiciones de trabajo, principalmente la distribución física para llevar a cabo sus actividades, no reciben suficiente apoyo de su jefe, las relaciones interpersonales entre compañeros no son las más adecuadas, la comunicación no es efectiva y sobre todo, en algunas ocasiones no se reconoce el esfuerzo del profesional; esto también ha conducido a una falta de interés en el cumplimiento de las funciones asignadas, lo que a su vez puede tener un impacto negativo en la atención al paciente. Frente a esta realidad se planteó: ¿Cuál es la relación entre el síndrome de burnout y satisfacción en el trabajo del profesional de enfermería que labora en el hospital provincial Belén de Lambayeque, 2022?

El estudio se justificó por que el síndrome de burnout representa una preocupación sustancial que tiene la capacidad de perturbar significativamente la autovaloración y la idiosincrasia del individuo en el ámbito laboral. Por tanto, se reconoce como una cuestión primordial en el ámbito de la salud mental, particularmente entre los profesionales del sector de la salud y de no ser abordado de manera oportuna, puede acarrear consecuencias adversas para el bienestar de los trabajadores e incluso se afectará la atención ofrecida a los

usuarios y también a la vida laboral del profesional. El estudio se realizó con el propósito de conocer si el síndrome de burnout es o no una variable que afecta a la satisfacción del trabajador, es decir, determinar la relación entre ambos fenómenos y a través de ello se logró establecer recomendaciones orientadas a que el profesional pueda afrontar saludablemente los síntomas del burnout.

Además, los resultados también resultaron beneficiosos al ayudar a que las autoridades del hospital se den cuenta de lo significativo que es garantizar que su equipo de trabajo esté contento y bien preparado para hacer frente a cualquier desafío que pueda impactar su bienestar emocional. Asimismo, es importante destacar que la investigación realizada tuvo un impacto significativo, ya que contribuyó de manera positiva al conocimiento científico disponible, beneficiando a estudiantes, profesionales e investigadores interesados en abordar temas similares en poblaciones con características comunes a las del estudio. Esta contribución se espera que genere nuevos descubrimientos que puedan ser aplicados por las autoridades pertinentes para prevenir el burnout en el personal de enfermería, asegurando así su bienestar y la calidad del cuidado que brindan a los pacientes.

En relación a los trabajos previos, a nivel internacional, Acea L, Pastor M, Rubinat, et al., en España realizaron su estudio en el año 2021 "Burnout y satisfacción laboral en enfermeras de tres regiones españolas". Entre los hallazgos más importantes, se encontró que las variables tienen relación significativa con un valor de 0.000; además, el burnout alcanzó un nivel alto, afectando al 43% de los participantes en el estudio, asimismo, se observó que los factores de agotamiento y las características de la despersonalización predominaron en un nivel medio, siendo reportados por el mismo porcentaje de individuos; la satisfacción mostró un nivel bajo, con un índice del 68%. Finalmente, indicaron que la realización simultánea de múltiples tareas, el trabajar turnos adicionales, la carencia de incentivos y las demandas del trabajo, conducen al individuo en cuestión a experimentar una sensación de agotamiento. (11).

Kader N, Elhusein B, Alabdulla M, et al., en Nigeria en el año 2021 realizaron su estudio "Burnout y satisfacción laboral en profesionales de enfermería en Hamad Medical Corporation, Qatar". Demostraron que los constructos tienen un nexo negativo con $-0,490$ y un valor significativo de $0,000$; además, la satisfacción de los profesionales alcanzó un nivel regular con 50% y el burnout prevaleció en un nivel alto con 67% . Según su aportación, indicaron que los expertos que experimentan burnout presentan signos evidentes de agotamiento tanto emocional como físico, sensación de fatiga, escasez de energía y, principalmente, muestran carencias en cuanto a su satisfacción en el trabajo (12).

Gamez Y, Toirac K, et al., en Cuba en el año 2021 realizaron su investigación "El síndrome de burnout en enfermería y su influencia en la seguridad del paciente". En sus hallazgos más relevantes, evidenciaron que los profesionales manifestaron síntomas de burnout, donde el agotamiento físico predominó en una categoría alta con 62% , seguido por 25% en un nivel bajo y el nivel alto estuvo representado por el 13% ; también señalaron que los resultados prevalecieron en las profesionales de género femenino, con experiencia menor a 5 años. Finalmente, los autores señalaron que la sobrecarga de responsabilidades, las malas relaciones entre colegas, el ambiente de trabajo inadecuado, la falta de apoyo y el entorno laboral inadecuado desencadenan las manifestaciones del burnout (13).

En el contexto nacional, Ruiz L, en Cajamarca en el año 2022 realizó su estudio "Burnout y satisfacción laboral del personal de enfermería de un hospital de Cajamarca ". Según sus resultados, se evidenció que el burnout de los profesionales alcanzó un nivel bajo con un 70% y la satisfacción fue alta con un 73% ; además, las variables se relacionan significativamente con un equivalente de $-0,506$ y un valor significativo de $0,000$; también destacaron que la satisfacción del profesional depende de diferentes factores, entre ellos la remuneración, las condiciones donde se realizan las actividades diarias, el reconocimiento personal y la motivación. Finalmente, señalaron que un trabajador con buena satisfacción refleja un mayor rendimiento en sus actividades y un mejor bienestar personal (14).

Mendoza E y Tejada S, en Chachapoyas en el año 2020 realizaron su investigación "Satisfacción laboral de los enfermeros del Hospital Regional Virgen de Fátima", cuyos resultados revelaron que la satisfacción de las enfermeras prevaleció en un nivel medio con un 44%; sin embargo un 16% indicó estar insatisfecho con las condiciones en las que desarrollan sus actividades, ya que no cuentan con una distribución adecuada e incluso carecen de equipos y materiales; asimismo, algunas profesionales expresaron su insatisfacción con los beneficios remunerativos y con las oportunidades de crecimiento personal y profesional. Por último, indicaron que la motivación, el desarrollo personal y las buenas relaciones humanas son fundamentales para generar altos niveles de satisfacción (15).

Asimismo, Alvarado V y Viamonte V, en Lima en el año 2020 desarrollaron su estudio " Burnout y satisfacción laboral en profesionales de la salud de un hospital de Lima". Entre los resultados más importantes, se demostró que la satisfacción predominó en nivel medio con 61% y el burnout también predominó en un nivel medio con un 83%; además, señalaron que las variables se asociaron con $-0,641$. Los autores señalaron que un trabajador experimenta burnout cuando no cuenta con los materiales o equipos para cumplir con las tareas asignadas, cuando enfrenta largas jornadas de trabajo, tiene presiones laborales y cuando no cuenta con un ambiente confortable (15).

En el contexto local, Vilchez K, en Chiclayo en el año 2021 realizó su investigación "Síndrome de Burnout en el personal de enfermería del Hospital Referencial Ferreñafe", logró demostrar que el 9% de los profesionales evaluados padecía el famoso burnout y el 91% presentaba una tendencia a sufrirlo; además, afirmó que 71.9% indicaron tener alto agotamiento, el 61% baja realización personal y 43.9% despersonalización en nivel medio. Además, también confirmaron que las repercusiones no solamente impactan en la salud del trabajador, sino que también afectan la calidad del servicio ofrecido a los clientes, debido a que el profesional brindará atención con una postura negativa (17).

Por otro lado, Oblitas S, en Chiclayo en el 2020, realizó su estudio "Satisfacción del profesional de enfermería en un hospital público de Chiclayo". Estadísticamente demostró que el 66% de los evaluados presentaba una satisfacción moderada; asimismo, señaló que la población se caracterizó por ser de género femenino con un 92%, cuyas edades oscilaban entre los 25 y 30 años y el 92% tenía una segunda especialidad. Finalmente, afirmó que los trabajadores que presentan baja motivación, compromiso, ausentismo y ansiedad tienden a mostrar una deficiente satisfacción en el trabajo, lo que puede repercutir en la atención ofrecida al usuario (18).

Por otro lado, el estudio tuvo como respaldo a la teoría de la adaptación de Callista Roy, que explica cómo los seres humanos se adaptan a eventos o situaciones adversas a través de un proceso de afrontamiento innato. La teoría se centró en las personas que están expuestas a eventos adversos o que lo consideran como un estresor, siendo el profesional sanitario más propenso a estas situaciones, ya que trabaja en un contexto donde surgen factores o estímulos que pueden ser estresantes. También mencionó la presencia de dos variantes o modalidades de afrontamiento, una con origen en la instrucción proporcionada a lo largo de diversos procesos de enseñanza, que habilita al individuo a emplear sus vivencias para elaborar respuestas ajustadas a las circunstancias, mientras que la otra variante de afrontamiento es intrínseca, relacionada con los mecanismos que son de manera automática generados por el cuerpo (19).

Debido a esto, se vinculó el enfoque ideado por Callista Roy con el síndrome de burnout en el contexto de la enfermería, pues el personal de enfermería experimenta una exposición constante a diversos entornos variables que contienen factores estresantes continuos, como la interacción frecuente con los pacientes, la rotación de turnos, la exigencia intensa de proporcionar cuidados, la colaboración con un equipo multidisciplinario, y el peso emocional y familiar, los cuales generan repercusiones tanto en su vida personal como en su entorno familiar. Además, se hizo hincapié en el hecho de que la falta de reconocimiento

social influye de manera negativa en cómo las personas se adaptan a desempeñar roles y perciben su propia identidad (19).

El síndrome de burnout es caracterizado por la despersonalización, la sensación de agotamiento emocional y la falta de satisfacción personal, siendo causado por la exposición prolongada al estrés, fenómeno que afecta a todos los trabajadores en general, aunque es más común en aquellos que prestan servicios intensivos destinados a asistir a personas en situaciones de vulnerabilidad. Asimismo, durante este proceso, se observa que el empleado suele experimentar emociones desfavorables con respecto a su trabajo y manifiesta una disminución en la motivación hacia las responsabilidades laborales que le son asignadas (20).

Además, se describió como el agotamiento físico y emocional que una persona puede experimentar debido a una sobrecarga de trabajo, siendo considerado como una etapa más avanzada que el estrés crónico. Esto se manifiesta a través de la extenuación del trabajador, una disminución en el logro personal y, en particular, la pérdida de conexión con los demás. Así, resulta en una sensación de insatisfacción y cansancio que surge cuando una persona se entrega completamente a una causa específica, lo que puede llevar a realizar un esfuerzo desmesurado en pos de alcanzar dicho objetivo (21).

Asimismo, este conjunto de síntomas también es reconocido como síndrome de burnout, que se origina a partir del exceso de tareas laborales que pueden desencadenar problemas emocionales relacionados con el entorno de trabajo; en otras palabras, es la consecuencia directa de las responsabilidades laborales del individuo y también está relacionado con sus hábitos de vida. Fue resaltado que estas condiciones médicas problemáticas podrían tener consecuencias dañinas que repercuten en la salud física y emocional de las personas (22).

Según las investigaciones de la Psicóloga Christina Maslach, el síndrome de burnout se caracteriza por tres aspectos clave, siendo el agotamiento emocional uno de los pilares

centrales del fenómeno. Este componente se describe como la sensación de agotamiento y falta de energía que una persona experimenta en su entorno laboral, manifestando una disminución en la motivación y en la fuerza para llevar a cabo sus tareas de la misma manera que solía hacerlo anteriormente. Cuando una persona experimenta agotamiento, se encuentra en un estado donde percibe una falta de energía para abordar las responsabilidades laborales o cualquier solicitud que implique esfuerzo, ya sea relacionada consigo misma o con los demás. Este tipo de sensación se va intensificando gradualmente hasta que la persona se encuentra en un estado de agotamiento extremo, sintiéndose exhausta y sin fuerzas (23).

La despersonalización, que se refiere a un conjunto de actitudes negativas y pesimistas, es un elemento emergente ante las múltiples demandas laborales, los sentimientos de incapacidad y la falta de motivación para alcanzar la plenitud, funcionando como un mecanismo de defensa. Dentro de esta característica, el individuo se destaca por su falta de interés en los demás y sus problemas, mostrando actitudes cínicas y trato despectivo hacia aquellos que solicitan ayuda. Además, tiende a negar sus errores, desempeña sus tareas de manera inapropiada y, especialmente, demuestra escaso compromiso con sus obligaciones (23).

Por último, el aspecto de realización personal surge cuando el empleado experimenta una sensación de decepción al percibir de forma negativa los logros alcanzados o las tareas realizadas a diario, lo que conlleva a una disminución en su confianza en sí mismo. En este caso, el empleado demuestra una carencia de espíritu competitivo en el entorno laboral, lo que afecta negativamente su eficiencia en las tareas asignadas. Esto provoca una insatisfacción con los logros profesionales alcanzados y, como consecuencia, su sensación de logro personal se ve mermada (23).

Por otra parte, de acuerdo con las teorías que abordan la satisfacción laboral, Palma la describió como la respuesta emocional que surge al comparar las circunstancias laborales

reales con las anticipaciones que el empleado tiene respecto a estas circunstancias. Este fenómeno es evaluado mediante la percepción de aspectos como las políticas de gestión, diversos elementos físicos del entorno laboral, las ventajas proporcionadas en el trabajo, el cumplimiento de las responsabilidades laborales, el crecimiento personal, las interacciones sociales y la dinámica con la jerarquía en la empresa. Además, hizo hincapié en que si la satisfacción de los empleados no recibe la atención adecuada, pueden surgir efectos negativos como la disminución de la productividad y la frecuente rotación del personal, lo que a su vez puede acarrear gastos adicionales a la empresa al tener que llevar a cabo la contratación de nuevos empleados (24).

En la misma línea de ideas, se conceptualizó como los sentimientos desfavorables y favorables a través de los cuales el trabajador percibe su trabajo o el ambiente donde desarrolla sus actividades habituales. Por lo tanto, es importante que el entorno de trabajo sea lo más adecuado posible para que el trabajador pueda tener una percepción favorable sobre ello y también se debe garantizar la satisfacción de sus necesidades a través de factores internos y externos (25).

También se puede describir como las percepciones y creencias que los empleados mantienen en relación con su entorno laboral, dentro del cual se llevan a cabo tareas que demandan el acatamiento de reglas y procedimientos de la empresa, la comunicación regular con superiores y colegas, así como la valoración positiva de aspectos como el ambiente laboral, los estándares de desempeño, la apreciación personal, los juicios de desempeño, la remuneración y otros beneficios que pueden tener impacto en el grado de satisfacción empleado (26).

Snell y Bohlander destacaron además que la felicidad y el bienestar de un individuo en su entorno laboral o durante sus labores están influenciados por múltiples factores. Estos incluyen no solo la interacción con colegas y la conformidad con las reglas y políticas organizativas, sino también la percepción general del trabajador en relación con el entorno

que le rodea y en el que desempeña sus funciones. Si las circunstancias no posibilitan que el trabajador progrese como es debido, se activan una serie de eventos que provocan opiniones desfavorables y, en consecuencia, un nivel de contento en el trabajo inferior (27).

Además, Palma llevó a cabo un análisis detallado del concepto de satisfacción laboral, el cual se compone de siete dimensiones específicas que posibilitan la evaluación de la satisfacción experimentada por el empleado en su puesto de trabajo. Los elementos físicos y materiales son diversos aspectos que configuran el lugar de trabajo con el fin de permitir al trabajador llevar a cabo las tareas que se le encomiendan. Cuando existe escasez de equipos, falta de materiales o condiciones desfavorables en las que se llevan a cabo las tareas cotidianas, es probable que los empleados se vean limitados en su capacidad para realizar su trabajo de manera eficiente. Como consecuencia, es probable que muestren insatisfacción debido a la percepción negativa de estos factores (24).

Los beneficios laborales aluden a la compensación económica que un empleado recibe en base a sus tareas desempeñadas, así como a las ventajas adicionales que la empresa otorga como complemento al salario. Es crucial establecer una conexión entre las tareas desempeñadas por el trabajador y la remuneración recibida, ya que cuando el empleado es compensado de manera equitativa, su entusiasmo y compromiso con sus responsabilidades aumentan notablemente, lo que a su vez contribuye significativamente a cubrir una gama de necesidades básicas del individuo a nivel fisiológico (24).

Las políticas administrativas son reglas establecidas por una organización para ser acatadas por todos sus integrantes, con el propósito de establecer una conexión entre la empresa y sus empleados, garantizando que las tareas realizadas estén en concordancia con los objetivos de la empresa. Además de esto, las herramientas también son utilizadas para supervisar las distintas zonas de operación de la empresa y para elegir las acciones que se tomarán en conjunto con el plan estratégico de la organización (24).

Las relaciones sociales dentro de una organización son la interacción y conexión que se establecen entre los individuos que forman parte de ella, incluyendo las relaciones entre colegas en el mismo nivel jerárquico y con aquellos que ocupan posiciones de autoridad, estas relaciones fomentan la construcción de confianza y credibilidad en el ambiente organizacional. La existencia de relaciones sociales sólidas dentro de una organización conlleva múltiples ventajas tanto para la empresa como para sus empleados, ya que fomenta la colaboración en equipo, la solidaridad entre colegas, la efectiva comunicación y la habilidad para resolver desafíos de manera conjunta (24).

Además, el desarrollo personal es un elemento fundamental que capacita a la persona para mejorar su potencial al desarrollar sus habilidades y conocimientos, mejorando así su rendimiento en las tareas organizativas o personales, lo que podría resultar en una mejora significativa en la calidad de vida gracias a una mayor eficiencia en cualquier área de ocupación. En consecuencia, resulta fundamental que cualquier individuo que se desempeñe como profesional o trabajador muestre interés en desarrollar y mejorar sus habilidades para así colaborar en la mejora de su rendimiento laboral (24).

El desarrollo de las tareas se refiere a las actitudes y comportamientos que un empleado exhibe en el entorno de trabajo al llevar a cabo sus responsabilidades asignadas, mostrando su compromiso en cumplir con las responsabilidades que tiene en beneficio de la empresa. Si las tareas no se llevan a cabo de manera adecuada, es muy probable que la organización no logre alcanzar sus metas organizativas, lo que podría resultar en una disminución de su competitividad en el mercado (24).

Por último, la dimensión de la relación con la autoridad implica la interacción y conexión que se establece entre el trabajador y los distintos líderes, gerentes o representantes que forman parte de la estructura de la organización. Es fundamental mantener una comunicación efectiva y constante tanto entre el empleado y su superior como entre el superior y el empleado, ya que esta dinámica favorece el desarrollo de la confianza

y fomenta una relación saludable entre ambas partes, lo cual contribuirá a alcanzar resultados positivos no solo para los miembros del equipo, sino también para la empresa en su conjunto (24).

Como objetivo general se tuvo: Determinar la relación entre el síndrome de burnout y satisfacción en el trabajo del profesional de enfermería que labora en el hospital provincial Belén de Lambayeque, 2022. Los objetivos específicos fueron: Caracterizar a los profesionales de enfermería que labora en el hospital provincial Belén de Lambayeque, 2022; Identificar el nivel del síndrome de burnout del profesional de enfermería que labora en el hospital provincial Belén de Lambayeque, 2022; Identificar el nivel de satisfacción en el trabajo del profesional de enfermería que labora en el hospital provincial Belén de Lambayeque, 2022.

La hipótesis fue: H1: Existe relación entre el síndrome de burnout y satisfacción en el trabajo del profesional de enfermería que labora en el hospital provincial Belén de Lambayeque, 2022; H0: No existe relación entre el síndrome de burnout y satisfacción en el trabajo del profesional de enfermería que labora en el hospital provincial Belén de Lambayeque, 2022.

II. MATERIALES Y MÉTODO

La investigación fue de tipo cuantitativa, ya que el síndrome de burnout y satisfacción laboral se midieron a través del análisis numérico que se recopiló a través del cuestionario (28). Asimismo, fue no experimental porque los constructos no tuvieron ningún control, es decir, se analizaron tal y como fueron evidenciados; fue transversal, ya que la información se obtuvo en un momento dado; fue correlacional porque el estudio buscó determinar el vínculo entre las variables evaluadas (28).

La variable independiente: Síndrome de burnout: Se refiere a la despersonalización, el agotamiento emocional y la reducción de la realización personal que resultan de la exposición prolongada al estrés en el ámbito laboral, y se encuentra más comúnmente en individuos que trabajan en servicios de atención intensiva a personas en situaciones vulnerables o de necesidad. Asimismo, este proceso implica que el empleado gradualmente comienza a experimentar emociones desfavorables con respecto a su trabajo, lo cual lleva a una disminución de la motivación y la implicación en las responsabilidades asignadas (20).

Variable dependiente: Satisfacción en el trabajo: Se define como un conjunto de actitudes que los empleados muestran en su entorno laboral, situaciones laborales en las que las tareas asignadas implican seguir las reglas y pautas establecidas por la empresa, la comunicación regular con los superiores y colegas, y la felicidad en relación con el entorno laboral, los estándares de desempeño, los elogios, las valoraciones, la remuneración y las prerrogativas que pueden afectar la satisfacción del empleado (26).

La población se describe como un grupo que incluye animales, objetos o individuos con características similares y que, con el transcurso del tiempo, pueden experimentar ciertas modificaciones; este conjunto también es útil para llevar a cabo investigaciones específicas o satisfacer las necesidades del investigador (29). En el estudio, se tomó en consideración a un grupo de 80 profesionales de enfermería, los cuales fueron seleccionados a partir de la información proporcionada por recursos humanos del Hospital de Lambayeque.

La muestra es el extracto obtenido de una población general, la misma que debe ser representativa con la finalidad de que la información obtenida sea coherente o consistente. En este caso, la muestra fue poblacional, dado que es estadísticamente pequeña y la investigadora tuvo acceso al 100% de la muestra (29). Por otro lado, el muestreo fue no probabilístico, dado que no se utilizó fórmula para definir una muestra; es decir, se eligió según criterios del investigador (29).

Se establecieron como criterios de inclusión la participación de enfermeros que aceptaron formalmente participar en el estudio, que completaron de manera adecuada todos los elementos del cuestionario y que contaban con al menos un año de experiencia laboral en el campo de la enfermería. Los criterios de exclusión fueron los profesionales de enfermería en licencia médica, profesionales de enfermería con menos de un año de experiencia laboral y aquellos que no firmaron el consentimiento informado.

Además, se empleó como técnica una encuesta, facilitando la recolección de datos sobre las variables investigadas; específicamente, se recopiló de la población de estudio información relativa al estrés y la satisfacción relacionados con el trabajo (28). Además, se utilizaron dos cuestionarios como instrumentos de investigación (28), el primero denominado Maslach Burnout Inventory (MBI) y el segundo conocido como Job Satisfaction SL-SPC. A continuación, se describen cada uno de ellos:

El inventario Maslach Burnout (MBI) fue desarrollado en 1981 por la autora Cristina Maslach y adaptado en el Perú por María Elisabet Carlos Cajo en 2018. El objetivo del instrumento fue medir el síndrome de burnout en profesionales de enfermería a través de 22 ítems, los cuales se distribuyeron en tres dimensiones. Además, la medición es ordinal tipo Likert, que va de 0 (Nunca) a 6 (Todos los días), cuya aplicación fue individual. Las categorías para su interpretación fueron: Bajo = 0 - 48, medio = 49 - 61 y alto de 62 a más puntos.

A nivel psicométrico, el instrumento tuvo validez de expertos, los cuales mediante su conocimiento y experiencia han dado la aprobación para su aplicación, es decir, el instrumentó contó con todas las bondades para que garantice una recolección de información consistente. También contó con la confiabilidad del Alfa de Cronbach, cuyo valor fue de 0,748 e indicó que el instrumento fue fiable para su aplicación. Por lo tanto, garantizó una información consistente, debido a que cumplió con los criterios de validez y confiabilidad (18).

La Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) fue desarrollada en 1999 por Sonia Palma y posteriormente adaptada para su uso en Perú por Yarixa Ramos Marrufo en 2018. El objetivo del instrumento fue evaluar la satisfacción laboral utilizando 36 ítems categorizados en siete dimensiones. Además, la medición utilizada en este estudio se basó en una escala Likert ordinal que va de 1 (muy en desacuerdo) a 5 (muy de acuerdo), y las respuestas se recopilaron de forma individual. Se establecieron categorías de interpretación de la siguiente manera: Baja satisfacción para puntajes de 47 a 70, satisfacción regular para puntajes de 71 a 94, y alta satisfacción para puntajes de 95 o más.

A nivel psicométrico, el instrumento tuvo validez ítem – test, donde alcanzó un valor superior a 0.54 e indica que el cuestionario es apto para ser aplicado, ya que cada uno de los ítems mostraron valores aceptables y ello indica que contribuyen significativamente a la medición general del constructo. También fue sometido a la confiabilidad del Alfa de Cronbach, cuyo valor fue de 0,94, siendo un valor aceptable por acercarse a la unidad e indicó que el instrumento produce resultados consistentes (30).

El proyecto fue aprobado por el comité de investigación mediante resolución N°078-2022/PD-USS de la Dirección de la Escuela Profesional de Enfermería con fecha 21 de mayo del 2022. En el mes de diciembre se solicitó autorización mediante carta de presentación al director del Hospital, donde se hizo de conocimiento que el estudio es con fines académicos. Posterior a ello, con la autorización del director se realizó la recolección de datos con los profesionales de enfermería de todo el hospital, la encuesta tuvo una duración de 15 a 20

minutos por persona, la misma que se aplicó dos veces por semana en los turnos de la mañana y tarde en los meses de diciembre del 2022 y enero del 2023.

Se utilizó el software estadístico IBM SPSS versión 25 y Microsoft Excel 2013. El primero, a través de la estadística inferencial, ayudó a determinar la relación entre los constructos de estudio utilizando el estadístico Rho Spearman; mientras que Microsoft Excel 2013 permitió el uso de la estadística descriptiva para distribuir los datos en tablas o figuras considerando frecuencias y porcentajes según los objetivos de la investigación.

Principio de beneficencia: Su finalidad fue evitar el daño o garantizar el bienestar de las personas (31). En el estudio, todos los participantes fueron informados de que no obtuvieron ningún beneficio económico por su colaboración en la recolección de información; es decir, solo podían tener conocimiento de los hallazgos o resultados, los cuales fueron proporcionados por la autora de la investigación.

Principio de autonomía: Tuvo que ver con el reconocimiento de la persona como ser único, autónomo y libre de decidir en cualquier acontecimiento (31). En este sentido, la aplicación del cuestionario no implicó la recolección de datos personales, ya que se aplicó de forma anónima; asimismo, se informó de que el participante es libre de decidir si participa o no en la investigación y que la información que proporcione no fue facilitada a ninguna otra persona sin la autorización de todos los participantes.

Principio de justicia: Buscó que todos los participantes recibieran un trato equitativo, es decir, cuando la investigación involucra a seres humanos, éstos deben ser tratados de manera equitativa o por igualdad (31). En este contexto, la responsable de la investigación actuó en todo momento con profesionalidad, con el fin de garantizar que todos los participantes recibieran un trato equitativo, es decir, en todo momento se garantizó la igualdad de trato, evitando conductas discriminatorias por razón de género, raza, etc.

III. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

3.1. Resultados

Tabla 1. Relación entre el síndrome de burnout y satisfacción en el trabajo del profesional de enfermería que labora en el hospital provincial Belén de Lambayeque, 2022

		Satisfacción en el trabajo	
Rho de Spearman	Síndrome de burnout	Coefficiente de correlación	-,391**
		Sig. (bilateral)	,003
		N	80

El síndrome de burnout y la satisfacción en el trabajo evidenciaron una relación negativa moderada con un coeficiente Rho de Spearman de - 0,391 y un $p < 0,05$. Por tanto, se rechazó la hipótesis nula y aceptó la hipótesis alterna que estableció relación entre el síndrome de burnout y satisfacción en el trabajo.

Tabla 2. Características sociodemográficas de los profesionales de enfermería que labora en el hospital provincial Belén de Lambayeque, 2022

Categorías	N	%
Género	80	100%
Femenino	74	95%
Masculino	6	5%
Edad	80	100%
20 a 30 años	61	76%
31 a 35 años	11	14%
36 a 40 años	6	8%
41 años a mas	2	2%
Estado civil	80	100%
Casado	35	44%
Viudo	2	3%
Divorciado	0	0%
Soltero	43	53%
Experiencia profesional	80	100%
Menor a 1 año	9	11%
1 a 4 años	55	69%
5 a 10 años	13	16%
Más de 10 años	3	4%
Especialidad profesional	80	100%
Si	8	10%
No	51	64%
En proceso	21	26%

El 95% de los profesionales fueron de género femenino, el 76% indicó tener entre 20 a 30 años de edad, el 53% fueron solteros, el 69% indicó tener entre 1 a 4 años de experiencia y el 64% no tuvo especialidad.

Tabla 3. Nivel del síndrome de burnout y sus dimensiones del profesional de enfermería que labora en el hospital provincial Belén de Lambayeque, 2022

Variable/Dimensión	Categorías	n	%
Síndrome de burnout	Bajo	16	20%
	Medio	35	44%
	Alto	29	36%
	Total	80	100%
Agotamiento emocional	Bajo	26	33%
	Medio	20	25%
	Alto	34	42%
	Total	80	100%
Despersonalización	Bajo	28	35%
	Medio	29	36%
	Alto	23	29%
	Total	80	100%
Realización personal	Bajo	36	45%
	Medio	20	25%
	Alto	24	30%
	Total	80	100%

El síndrome de burnout predominó en un nivel medio con un 44% y sólo un 20% representó un nivel bajo. El agotamiento emocional predominó en un nivel alto con un 42% y un 25% en nivel medio; la despersonalización se situó en un nivel medio con un 36% y el nivel alto representó un 29%; la realización personal predominó en una categoría baja con un 45% y un 25% en nivel medio.

Tabla 4. Nivel de satisfacción en el trabajo y sus dimensiones del profesional de enfermería que labora en el hospital provincial Belén de Lambayeque, 2023

Variable/Dimensión	Categorías	n	%
Satisfacción en el trabajo	Baja	33	41%
	Regular	24	30%
	Alta	23	29%
	Total	80	100%
Condiciones físicas	Baja	43	54%
	Regular	14	18%
	Alta	23	28%
	Total	80	100%
Beneficios laborales	Baja	42	53%
	Regular	23	29%
	Alta	15	18%
	Total	80	100%
Políticas administrativas	Baja	31	39%
	Regular	34	43%
	Alta	15	18%
	Total	80	100%
Relaciones sociales	Baja	51	64%
	Regular	10	13%
	Alta	19	23%
	Total	80	100%
Desarrollo personal	Baja	33	41%
	Regular	40	50%
	Alta	7	9%
	Total	80	100%
Desempeño de tareas	Baja	33	41%
	Regular	38	48%
	Alta	9	11%
	Total	80	100%
Relación con la autoridad	Baja	50	63%
	Regular	19	24%
	Alta	11	13%
	Total	80	100%

El 41% de los profesionales de enfermería demostraron una baja satisfacción en el trabajo y el 29% alta satisfacción. El 54% tuvo baja satisfacción con las condiciones físicas y

18% regular satisfacción; el 53% manifestó baja satisfacción con los beneficios laborales y 18% alta satisfacción; el 43% tuvo regular satisfacción con las políticas administrativas y 18% alta satisfacción; el 64% mostró baja satisfacción con las relaciones sociales y 13% regular satisfacción; el 50% indicó regular satisfacción con el desarrollo personal y 9% alta satisfacción; el 48% mostró regular satisfacción con el desempeño de tareas y 11% alta satisfacción; el 63% tuvo baja satisfacción con las relación con la autoridad y 13% alta satisfacción.

3.2. Discusión

De acuerdo a la revisión bibliográfica, el síndrome de burnout es un constructo que se relaciona con la satisfacción en el trabajo, explicando que cuando el profesional manifiesta algún síntoma como falta de energía, agotamiento, desmotivación, entre otros, puede reducir su nivel de satisfacción en el trabajo (15). Se encontró una relación negativa moderada con un coeficiente Rho de Spearman de - 0,391 y un $p < 0,05$. Resultado semejante obtuvo un estudio realizado en profesionales de enfermería en Hamad Medical Corporation – Qatar, donde mostró una asociación negativa de - 0,490 y un valor significativo de 0,000 (12); una investigación desarrollada en enfermeras (os) de un hospital de Cajamarca también encontró relación negativa de - 0,506 y un p-valor de 0,000 (14).

Estas semejanzas explican que el profesional de enfermería que experimenta falta de energía, falta de motivación, fatiga, miedo, agotamiento, tristeza, problemas de sueño, dificultades de concentración, incapacidad para resolver problemas o tomar decisiones, es probable que sienta insatisfacción dentro de la organización o incluso que muestre actitudes negativas hacia las tareas o funciones asignadas, lo cual podría tener efectos negativos en la atención que se brinda a los distintos usuarios.

Asimismo, los hallazgos pueden explicarse en la teoría de la adaptación de Callista Roy, la cual se centra en cómo los seres humanos responden y se adaptan a eventos o situaciones adversas a través de un proceso de afrontamiento innato (19). En este sentido,

los profesionales de enfermería, debido a la naturaleza de su trabajo, están expuestos a un alto nivel de estrés y demandas emocionales. Aquellos que no cuentan con mecanismos de afrontamiento efectivos pueden ser más susceptibles al síndrome de burnout. El afrontamiento, desarrollado a través de la formación académica y la experiencia profesional, es fundamental para equipar a los enfermeros con las habilidades necesarias para enfrentar situaciones estresantes; sin embargo, si estas estrategias no son suficientes o no se implementan adecuadamente, los mecanismos de afrontamiento intrínseco pueden no ser suficientes para manejar el estrés acumulado, resultando en burnout y, consecuentemente, en una disminución de la satisfacción en el trabajo.

A nivel mundial, se evidenció que nueve de cada diez profesionales de enfermería son mujeres, cuya edad es inferior a 35 años. Se encontró que la mayoría de los evaluados fueron de género femenino y su edad estuvo comprendida entre los 20 y 30 años (36). En concordancia, existe un estudio desarrollado en un hospital público de Chiclayo, donde encontró que el profesional de enfermería se caracterizó por ser de género femenino, cuyas edades oscilaban entre los 25 y 30 años (18). Por lo tanto, se ha demostrado que la enfermería es una profesión ejercida principalmente por mujeres.

También se encontró que la mayoría de los profesionales fueron solteros, con 1 y 4 años de experiencia y sin especialidad. En un estudio realizado en Cuba también se encontró que la mayoría de las enfermeras evaluadas tenían menos de 5 años de experiencia laboral (13); sin embargo, existen discrepancias con un estudio realizado en un hospital del sector público de Chiclayo, en el que se encontró que la mayoría de los profesionales fueron casados y tenían una segunda especialidad (18). Estas diferencias pueden deberse a que esta investigación se realizó específicamente en el servicio de emergencias, donde el profesional debe más mayor capacidad de adaptabilidad y enfrentar las adversidades.

El burnout es un fenómeno que se caracteriza por la despersonalización, el cansancio extremo a nivel emocional y la disminución de la auto realización, y se produce como un

efecto secundario del estrés constante al que cualquier empleado puede verse sometido, especialmente en aquellos que trabajan en sectores de servicios que implican brindar atención intensiva o prolongada a individuos en situaciones de vulnerabilidad o necesidad (20). Se obtuvo el síndrome de burnout predominó en un nivel medio con un 44%, refiriendo que algunos profesionales manifestaron desmotivación, agotamiento emocional e incluso actitudes negativas a la hora de atender a los pacientes.

Resultados semejantes se encontraron en un estudio realizado en profesionales de la salud de un hospital de Lima, que mostró que el burnout también predominó en un nivel medio con un 83% (15). Esto indica que los profesionales evaluados en ambos estudios se caracterizaban por una moderada falta de energía, agotamiento, desconfianza, sensación de nerviosismo, negativismo, pocas ganas de ir a trabajar e incluso dificultad para levantarse por las mañanas.

Existen discrepancias con un estudio realizado en enfermeros de tres regiones españolas, donde se constató que el burnout prevaleció en una categoría alta con un 43% (11); una investigación desarrollada en enfermeros de Hamad Medical Corporation - Qatar también demostró que el burnout alcanzó una categoría alta con un 67% (12). Explicando que los profesionales manifestaban actitudes insensibles hacia los pacientes, irritabilidad constante, aislamiento social, dificultades de concentración, agotamiento e incapacidad para tomar decisiones. Estas manifestaciones se debían a la sobrecarga de trabajo, los dobles turnos, la falta de motivación, falta de apoyo, relaciones laborales inadecuadas, baja remuneración y las presiones laborales.

El agotamiento emocional se manifiesta cuando una persona experimenta una sensación de pérdida de energía y emociones negativas en su desempeño laboral, lo que resulta en la falta de fuerzas para enfrentar las tareas laborales o las demandas de los demás o incluso de sí mismo. La despersonalización, por otro lado, muestra actitudes pesimistas y negativas que surgen como una forma de protección ante las exigencias laborales. Por último,

la falta de realización personal indica que el trabajador siente frustración al percibir de manera negativa sus logros laborales y las actividades diarias, lo que puede llevar a una disminución en su autoestima (23).

Se encontró que el agotamiento emocional predominó en un nivel alto con 42%; la despersonalización se situó en un nivel medio con 36% y la realización personal predominó en una categoría baja con 45%. Un estudio realizado en el Hospital Referencial Ferreñafe también encontró que el 71,9% de los profesionales presentó agotamiento emocional alto, la despersonalización fue regular con el 43,9% y el 61% expresó realización personal baja (17). Esto explica que los profesionales se sintieron agotados emocionalmente y no tenían suficiente energía para realizar sus actividades, mostrando en ocasiones irritabilidad e incluso actitudes insensibles al interactuar con los pacientes; además, al manifestar baja realización personal se caracterizaron por tener una percepción negativa de sus actividades cotidianas.

La satisfacción en el lugar de trabajo se refiere a las actitudes de los empleados en su entorno laboral. Estas actitudes tienen una relación directa con las tareas asignadas que implican cumplir con las reglas y políticas de la empresa, la interacción diaria con superiores y colegas, así como la conformidad con las condiciones laborales, las reglas laborales, el reconocimiento, las revisiones periódicas, la remuneración y otros beneficios que pueden impactar en el bienestar emocional y psicológico del trabajador (26). El 41% de los profesionales de enfermería demostraron una baja satisfacción en el trabajo y el 29% alta satisfacción.

En concordancia se tiene un estudio realizado en enfermeras de tres regiones españolas, donde encontró que la satisfacción prevaleció en un nivel bajo con un 68% (11). Esto se refiere a que los profesionales con baja satisfacción en el trabajo tienden a no cumplir con las tareas asignadas, lo cual se debe a la falta de comunicación, malas relaciones interpersonales, falta de apoyo de los jefes, falta de reconocimiento del esfuerzo laboral y

sobre todo falta de materiales, equipos o un ambiente confortable para el desarrollo de las funciones correspondientes.

Por otra parte, las condiciones físicas en el lugar de trabajo se refieren a todos los elementos del entorno necesarios para que un empleado pueda llevar a cabo sus tareas designadas con éxito. Los beneficios laborales abarcan no solo el sueldo que recibe el empleado en base a sus responsabilidades, sino también los extras y recompensas proporcionados por la empresa. Por otro lado, las relaciones sociales se centran en la interacción entre colegas o superiores jerárquicos, fomentando la confianza y la credibilidad en el ámbito laboral. Finalmente, la relación con la autoridad se define como la conexión establecida entre el empleado y los líderes, gerentes o representantes de la organización (24).

Se encontró que el 54% tuvo baja satisfacción con las condiciones físicas, 53% expresaron baja satisfacción con los beneficios laborales, 64% mostró baja satisfacción con las relaciones sociales y el 63% también demostró baja satisfacción con la relación con la autoridad. En concordancia un estudio realizado en el Hospital Regional Virgen de Fátima mostró que el 16% de los profesionales estaban insatisfechos con las condiciones en las que desempeñan sus actividades y con los beneficios remunerativos (15). Esto refiere que los profesionales en su mayoría no estaban satisfechos con la distribución del ambiente, con las relaciones generadas entre los trabajadores y con la autoridad de la institución, y también consideraban que la remuneración no estaba acorde con las funciones que desempeñaron.

Las políticas administrativas son directrices establecidas por cualquier entidad u organización que todos sus integrantes deben acatar, estableciendo así una conexión entre el empleado y la institución; el desarrollo personal se convierte en un factor crucial que posibilita a un individuo perfeccionar sus destrezas o conocimientos con el propósito de potenciar su capacidad y, a su vez, mejorar su desempeño en las labores en el seno de la compañía; el desempeño de tareas engloba todas las actitudes y conductas que exhibe un

trabajador mientras lleva a cabo sus tareas asignadas, centrado en cumplir con responsabilidades encomendadas para el beneficio de la entidad (24).

Se encontró que las políticas administrativas, el desarrollo personal y el desempeño de las tareas predominaron en un nivel regular con 43%, 50% y 48%, lo que indica que los profesionales sienten que en ocasiones no se les reconoce su esfuerzo laboral, sienten que su trabajo no les permite desarrollarse personalmente y esto lleva a que no se sientan 100% a gusto con las actividades que realizan.

La principal limitación identificada en esta investigación provino de las decisiones tomadas durante la planificación del estudio, ya que al ser de tipo transversal, los hallazgos obtenidos no pueden extrapolarse a una población más amplia. Por tanto, se recomienda llevar a cabo investigaciones de tipo longitudinal para poder determinar de manera más precisa si la prevalencia y características del síndrome de burnout cambian con el paso del tiempo.

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones

Según el estadístico Rho de Spearman, el síndrome de burnout se relacionó significativamente con la satisfacción en el trabajo ($p=0,003$).

Las características sociodemográficas evidenciaron que el 95% de los profesionales fueron de género femenino, el 76% tenía entre 20 a 30 años de edad, el 53% fueron solteros, el 69% tuvo entre 1 a 4 años de experiencia y el 64% no tuvo especialidad.

El síndrome de burnout del profesional de enfermería predominó en un nivel alto con un 44%, seguido de un nivel medio con 36% y nivel bajo con 20%.

El 41% de los profesionales de enfermería demostraron una baja satisfacción en el trabajo, el 30% regular satisfacción y el 29% alta satisfacción.

4.2. Recomendaciones

A los directivos del hospital provincial Belén de Lambayeque, coordinar con el Departamento de Psicología el desarrollo de talleres sobre bienestar emocional, manejo de emociones, habilidades sociales y técnicas de relajación que ayuden a reducir el nivel de burnout en el profesional de enfermería.

Al departamento de enfermería, diseñar y desarrollar talleres para promover el apoyo psicológico y sanitario que ayuden a reforzar las habilidades de los profesionales de enfermería para hacer frente al síndrome de burnout.

A los directivos del hospital, mejorar la satisfacción de los profesionales de enfermería reconociendo su desempeño en las actividades asignadas, fomentando la motivación, la iniciativa, el apoyo mutuo entre compañeros y garantizando un ambiente de trabajo confortable que permita al profesional tener la comodidad necesaria para desempeñar sus funciones.

A futuros profesionales interesados en seguir investigando los mismos constructos, realizar un estudio con un diseño longitudinal y explicativo que permita conocer la causalidad de las variables y la evolución del burnout en los profesionales.

REFERENCIAS

1. Borges E, Queirós C, Abreu M, Mosteiro M, Baldonado M, Baptista P, et al. Burnout entre enfermeros: un estudio multicéntrico comparativo. *Rev. Latino-Am. Enfermagem*. 2021; 29(1).
2. Castañeda E, García J. Prevalence of Burnout Syndrome and Associated Variables in Mexican Medical Specialists. *Revista Colombiana de Psiquiatría*. 2022; 51(2).
3. Yazici M, Teksam O, Agin H, al e. The burden of burnout syndrome in pediatric intensive care unit and pediatric emergency department: A multicenter evaluation. *Pediatric Emergency Care*. 2021; 37(12).
4. Damico V, Murano L, Demoro G, al. e. Burnout syndrome among Italian nursing staff during the COVID 19 emergency. Multicentric survey study. *Professioni infermieristiche*. 2021; 73(4).
5. Bellizzi S, Padrini S. Report of the “satisfaction” survey amongst public health services nurses in Port Said. *BMC Nursing*. 2021; 20(1).
6. Organización internacional del Trabajo (OIT). Seguridad y salud en el centro del futuro del trabajo. [Online].; 2020 [cited 2021 Setiembre 17. Available from: <http://bit.ly/3eT5Jlx>.
7. Lauracio C, Lauracio T. Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de salud. *Revista Innova Educación (2020)*. 2020; 2(4).
8. Lozano A. El síndrome de burnout en los profesionales de salud en la pandemia por la COVID-19. *Revista Neuropsiquiatr*. 2020; 84(1).
9. Carrasco O, Castillo E, Salas R, Reyes C. Estresores laborales y satisfacción en enfermeras peruanas durante la pandemia de COVID – 19. *Revista Prepint*. 2021; 31(2).
10. Organización Panamericana de la Salud. La enfermería en tiempos de la COVID-19: un relato de dos enfermeros de práctica avanzada desde el frente de la pandemia. [Online].; 2020 [cited 2021 Setiembre 17. Available from: <http://bit.ly/2OX9Oup>.

11. Acea L, Pastor M, Rubinat E, al e. Burnout and job satisfaction among nurses in three Spanish regions. *J Nurs Manag.* 2021; 29(7).
12. Kader N, Elhusein B, Elhassan N, al e. Burnout and job satisfaction in nursing professionals at Hamad Medical Corporation, Qatar. *Asian Journal of Psychiatry.* 2021; 58(1).
13. Durán R, Gamez Y, Toirac K, al e. Síndrome de burnout en enfermería intensiva y su influencia en la seguridad del paciente. *Revista MEDISAN.* 2021; 25(2).
14. Ruiz L. Grado de Burnout y satisfacción laboral del personal de enfermería de UCI de un hospital público de Cajamarca. [Tesis de grado]. Cajamarca: Universidad César Vallejo. [Online].; 2022 [cited 2023 Mayo 25. Available from: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/101508/Ruiz_CDCLDS-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y.
15. Mendoza E, Tejada S. Estilos de liderazgo y satisfacción laboral de los enfermeros, Hospital Regional Virgen de Fátima, Perú. *Revista de Investigación Científica UNTRM.* 2020; 3(1).
16. Alvarado V, Viamonte V. Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en profesionales de la salud de la Unidad de Cuidados Intensivos (UCI) en Lima Metropolitana. [Tesis de grado]. Lima: Universidad Peruana Unión. [Online].; 2022 [cited 2023 Mayo 30. Available from: https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/4298/Vania_Tesis_Licenciatura_2020.pdf?sequence=4&isAllowed=y.
17. Vilchez K. Síndrome de burnout en el personal enfermería del Hospital Referencial Ferreñafe. [Tesis de grado]. Chiclayo: Universidad Señor de Sipan. [Online].; 2021 [cited 2021 Octubre 10. Available from: <https://repositorio.uss.edu.pe/>.
18. Oblitas S. Clima laboral y satisfacción del profesional de enfermería en el servicio de emergencias de un hospital público de Chiclayo, Perú. *Revista Experiencia En Medicina Del Hospital Regional Lambayeque.* 2020;(https://doi.org/10.37065/rem.v6i1.381).

19. Raile M, Marriner A. Modelos y teorías en enfermería. Novena edición ed. Sciences EH, editor. Barcelona; 2018.
20. Sánchez F. Síndrome De Burnout. 1st ed. México: Grupo Rodrigo Porrúa; 2020.
21. Fernández L. Síndrome burnout en el personal sanitario. 1st ed. México: Lulu.com; 2018.
22. Esteras J, Chorot P, Sandín B. El síndrome de burnout en los docentes. 1st ed. España: Ediciones Pirámide; 2017.
23. Maslach C, Jackson S. Burnout Inventory Manual España: TEA Ediciones, S.A.; 1997.
24. Palma S. Elaboración y Estandarización de la Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) en una muestra de trabajadores de Lima Metropolitana. Revista Teoría e Investigación en Psicología. 1999; 21(1).
25. Alles M. Comportamiento Organizacional (Nueva Edición): Cómo lograr un cambio cultural a través de la Gestión por Competencias. Primera edición ed. Argentina: Ediciones Granica; 2018.
26. Robbins S, Judge T. Comportamiento organizacional. 17th ed. España: Pearson Educación; 2017.
27. Snell S, Bohlander . Administración de Recursos Humanos (17° Edición) México: Editorial Cengage Learning; 2018.
28. Hernández R, Mendoza C. Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Séptima edición ed. S.A IE, editor. México: Mc Graw Gill; 2018.
29. Vara A. 7 pasos para una tesis exitosa desde la idea inicial hasta la sustentación. Primera Edición ed. Perú: Universidad de San Martín de Porres; 2010.
30. Ramos Y. Bienestar psicológico y satisfacción laboral en los colaboradores de una Municipalidad Distrital de Chiclayo, 2020. [Tesis de grado]. Chiclayo: Universidad César Vallejo. [Online].; 2020 [cited 2022 Mayo 15. Available from: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/53059>.

31. Ryan K, Brady J, Cooke R, Height D, Jonsen A, King P, et al. Informe Belmont: Principios éticos y directrices para la protección de sujetos humanos de investigación. [Online].; 1976 [cited 2021 Octubre 31. Available from: https://medicina.unmsm.edu.pe/etica/images/Postgrado/Instituto_Etica/Belmont_report.pdf.
32. Organización Mundial de la Salud. Estado de la enfermería mundial 2020: invertir en educación, empleo y liderazgo. [Online].; 2020 [cited 2022 Agosto 11. Available from: <https://www.who.int/publications/i/item/9789240003279>.
33. Noreña A, Moreno N, Rojas J, Rebolledo D. Aplicabilidad de los criterios de rigor y éticos en la investigación cualitativa. Aquichán. 2012; 2(1): p. 263-274.

ANEXOS

ANEXO 1:

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Instrumento	Valores finales	Tipo de variable	Escala de medición	
Síndrome de burnout	Se define como la despersonalización, el agotamiento emocional y la reducción de la realización personal, que se genera como consecuencia del estrés crónico (19)	Su medición se realizó a través de 22 ítems distribuidos en tres dimensiones	Agotamiento emocional	Cansancio físico y emocional en el trabajo	1,6,8,16,20	Inventario Maslach Burnout (MBI) creado por Cristina Maslach	Bajo = 0 - 48, medio = 49 - 61 y alto de 62 a más puntos	Categórica	Ordinal	
				Agotamiento	2,3,14					
				Frustración en el trabajo	13					
				Sensibilidad ante los pacientes	5,10					
			Despersonalización	Desinterés por la salud del paciente	11,15,22					
				Confianza en el trabajo	4,9,17,19					
				Satisfacción en el trabajo	18,21					
			Realización personal	Eficacia en el cuidado del paciente	7,12					
				Condiciones físicas y/o materiales	Distribución física					1
					Ambiente de trabajo					13,21,28
Comodidad	32									
Beneficios laborales y/o remunerativos	Remuneración	2,7								
	Expectativas económicas	14,22								
Satisfacción laboral	Son las actitudes que tienen los trabajadores en su lugar de trabajo (25)	Su medición se realizó mediante 35 ítems, distribuidos en siete dimensiones.		Políticas administrativas	Normas institucionales	8,15	Escala de Satisfacción laboral SL-SPC creado por Sonia Palma	Baja satisfacción = 47-70, regular satisfacción = 71-94 y alta satisfacción de 95 a más puntos.	Categórica	Ordinal
			Horario		17,23					
			Relaciones sociales	Esfuerzo	33					
				Interrelación con mis compañeros de trabajo	3,9,16,24					
			Desarrollo personal	Autorrealización	4,10					
				Habilidades	18					
			Desempeño de tareas	Resultados de trabajo	25,29,34					
				Tarea que realizo	5,11,19,26,30,35					
			Relación con la autoridad	La apreciación valorativa	6,12,20,27,31,36					

ANEXO 2:

FORMATO DE INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

INVENTARIO MASLACH BURNOUT (MBI)

Instrucciones: Apreciado profesional, a continuación se presenta una serie de enunciados a los cuales Usted deberá responder marcando con un aspa (X) de acuerdo a lo que considere conveniente. La aplicación es en calidad anónima.

0= Nunca 1= Pocas veces al año o menos 2= Una vez al mes o menos 3= Unas pocas veces al mes 4= Una vez a la semana 5= Pocas veces a la semana 6= Todos los días								
N°	Ítems	0	1	2	3	4	5	6
1	Me siento emocionalmente defraudado de mi trabajo.							
2	Cuando termino mi jornada me siento agotado.							
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado							
4	Siento que puedo entender fácilmente a los pacientes							
5	Siento que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales							
6	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa							
7	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes							
8	Siento que mi trabajo me está desgastando							
9	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo							
10	Siento que me he hecho más duro con la gente							
11	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente							
12	Me siento con mucha energía en mi trabajo							
13	Me siento frustrado en mi trabajo							
14	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo							
15	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes							
16	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa							
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes							
18	Me siento estimado después de haber trabajado íntimamente con mis pacientes							
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo							
20	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades							
21	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada							
22	Me parece que los pacientes me culpan de alguno de sus problemas							

Tomado de: Carlos M (2018)

INSTRUMENTO PARA MEDIR SEGÚN LA ESCALA SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO SL-SPC

Instrucciones: Apreciado profesional, el siguiente cuestionario es para medir su nivel de satisfacción laboral. Lea detenidamente cada una de las afirmaciones y marque con un (X) la alternativa que crea más conveniente. El cuestionario es en calidad anónimo, por lo que rogamos que responda con la mayor sinceridad posible.

Total Acuerdo (TA) Acuerdo (A) Indiferente (I) Desacuerdo (D) Total desacuerdo (TD)						
N°	ÍTEMS	TA	A	I	D	TD
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
2	Su sueldo es muy bajo en relación a la labor que realiza.					
3	El ambiente creado por sus compañeros es el ideal para desempeñar sus funciones.					
4	Siente que el trabajo que realiza es justo para su manera de ser.					
5	La tarea que realiza es tan valiosa como cualquier otra					
6	Su jefe (a) es comprensivo (a)					
7	Se siento mal con lo que hace.					
8	Siente que da más de lo que recibe de su institución.					
9	Le agrada trabajar con mis compañeros.					
10	Su trabajo le permite desarrollarse personalmente.					
11	Se siento realmente útil con la labor que realiza.					
12	Es grata la disposición de su jefe (a) cuando le pide alguna consulta sobre su trabajo.					
13	El ambiente donde trabajo es confortable (ventilación, iluminación etc.)					
14	Siente que el sueldo que tiene es bastante aceptable.					
15	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.					
16	Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo.					
17	Le disgusta su horario.					
18	Disfruta de cada labor que realiza en su trabajo.					
19	Las tareas que realiza las percibe como algo sin importancia.					
20	Llevarse bien con el jefe (a) beneficia la calidad del trabajo					
21	La comodidad que me ofrece el ambiente de trabajo es inigualable.					
22	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
23	El horario de trabajo le resulta incómodo.					
24	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.					
25	Se siento feliz por los resultados que logra en su trabajo.					
26	Su trabajo lo aburre.					
27	La relación que tiene con sus superiores es cordial.					

28	En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente.					
29	Su trabajo lo hace sentir realizado profesionalmente.					
30	Le gusta el trabajo que realiza.					
31	No me siento a gusto con mi jefe.					
32	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
33	Reconocen el esfuerzo si trabaja más de las horas reglamentarias.					
34	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo (a)					
35	Me siento a gusto con la actividad que realizo.					
36	Su jefe (a) valora el esfuerzo que hace en su trabajo.					

Tomado de: Ramos Y (2018)

FICHAS TÉCNICAS DE INSTRUMENTOS

FICHA TÉCNICA DEL INVENTARIO MASLACH BURNOUT (MBI)

Ficha técnica del Inventario Maslach Burnout (MBI)	
Nombre del instrumento	Inventario Maslach Burnout (MBI)
Autor	Cristina Maslach
Año	1981
Adaptación	María Elisabet Carlos Cajo
Objetivo	Medir el nivel del síndrome de burnout
Aplicación	Individual
Escala de medición	Ordinal
Nº de ítems	22
Duración	20 minutos
Dimensiones	Agotamiento emocional, despersonalización y realización personal.
Puntuaciones	0= Nunca 1= Pocas veces al año o menos 2= Una vez al mes o menos 3= Unas pocas veces al mes 4= Una vez a la semana 5= Pocas veces a la semana 6= Todos los días.
Validez	Juicio de expertos
Confiabilidad	0.748
Categorías de interpretación	Bajo = 0 - 48, medio = 49 - 61 y alto de 62 a más puntos.

**FICHA TECNICA DEL INSTRUMENTO SEGÚN LA ESCALA SATISFACCIÓN LABORAL
SL-SPC**

Ficha técnica de la escala satisfacción laboral	
Nombre del instrumento	Satisfacción laboral SL-SPC
Autor	Sonia Palma Carrillo
Año	1999
Adaptación	Yarixa Ramos Marrufo (2018)
Objetivo	Medir la satisfacción en el trabajo
Aplicación	Individual
Escala de medición	Ordinal
N° de ítems	36
Duración	15 a 20 minutos aproximadamente
Dimensiones	Condiciones físicas y/o materiales, beneficios laborales y/o remunerativos, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas, relación con la autoridad.
Puntuaciones	1= Total Desacuerdo, 2= Desacuerdo, 3= Indiferente, 4= Acuerdo, 5= Total acuerdo
Validez	Ítem – test
Confiabilidad	0.94
Categorías de interpretación	Baja satisfacción = 47-70, regular satisfacción = 71-94 y alta satisfacción de 95 a más puntos.

ANEXO 3:

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo....., identificado (a) con DNI.....acepto participar voluntariamente en la investigación “Síndrome de burnout y satisfacción en el trabajo del profesional de enfermería del hospital provincial Belén de Lambayeque, 2022”, desarrollado por la estudiante: Bravo Vásquez Tatiana.

Declaro que he sido informado y he comprendido que la recolección de datos es con fines académicos, la evaluación del cuestionario es anónima, puedo retirarme en el momento que considere conveniente, puedo solicitar los resultados a los autores de la investigación y que la evaluación tendrá un tiempo máximo de 30 minutos. Asimismo, todas mis dudas y preguntas han sido respondidas satisfactoriamente.

Fecha...../...../.....

.....

Participante

.....

Bravo Vásquez Tatiana

ANEXO 4:

CARTA DE AUTORIZACIÓN PARA LA RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN



PERÚ



GOBIERNO REGIONAL LAMBAYEQUE
HOSPITAL BELEN
1.0 DIRECCION EJECUTIVA



Firmado digitalmente por YESQUEN ALBURQUERQUE Jesus Alfonso FIR
17614547 hard
Unidad: 1.0 DIRECCION EJECUTIVA
Cargo: DIRECTOR DEL HOSPITAL BELÉN LAMBAYEQUE
Fecha y hora de proceso:10/11/2022 - 15:42:23

Id seguridad: 6655770

Año del fortalecimiento de la Soberanía Nacional

Chiclayo 10 noviembre 2022

CONSTANCIA CERTIFICACION N° 000261-2022-GR.LAMB/GERESA/HB.L/DE [4376814 - 0]

CONSTANCIA

EL DIRECTOR DEL HOSPITAL "BELÉN" DE LAMBAYEQUE HACE CONSTAR:

Que, la Srta. **Tatiana Bravo Vásquez**, estudiante de la carrera profesional de Enfermería de la Universidad Señor de Sipán ha sido autorizada para ejecutar en esta institución su proyecto de investigación, denominado: **"SÍNDROME DE BURNOUT Y SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL PROVINCIAL DOCENTE BELÉN DE LAMBAYEQUE, 2022"**.

Se expide la presente, para los fines que la interesada considere conveniente.

Atentamente.

Firmado digitalmente
JESUS ALFONSO YESQUEN ALBURQUERQUE
DIRECTOR DEL HOSPITAL BELÉN LAMBAYEQUE
Fecha y hora de proceso: 10/11/2022 - 15:42:23

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por Gobierno Regional Lambayeque, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://siged03.regionlambayeque.gob.pe/verifica/>

ANEXO 5:
EVIDENCIAS DE EJECUCIÓN

