

SÍNDROME DE BURNOUT Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN UN HOSPITAL PÚBLICO DEL PERÚ

Burnout syndrome and its relationship with job satisfaction of nursing staff in a public hospital in Perú

Kendy Mirella Saire Aragonez^{1,b}; Isabel Natividad Urure Velazco^{1,2,,a,c}

¹Facultad de Enfermería. Universidad Nacional San Luis Gonzaga, Ica, Perú

²Hospital Santa María del Socorro, Ica, Perú

^a Licenciado en Enfermería. ^bBachiller en Enfermería ^cDoctor en Ciencias de la Salud

RESUMEN

El estudio tuvo por **Objetivo:** Determinar la relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en el personal de enfermería en un Hospital público del Perú. **Material y métodos:** De tipo cuantitativo, transeccional, correlacional y no experimental, siendo la muestra de 96 profesionales, y aplicándose la técnica de encuesta. Como instrumento se empleó el cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI), y el cuestionario de satisfacción laboral (SL-SPC), ambos validados en Perú. **Resultados:** El 62,5% presentó nivel medio de síndrome de Burnout, por dimensiones predominó el nivel medio de agotamiento emocional 51,0%, y nivel bajo en la despersonalización 67,7% y realización personal 58,3%. La satisfacción laboral fue de nivel medio en el 43,8%, por dimensiones predominó el nivel medio de satisfacción en condiciones físicas y/o confort 57,3%, beneficio laboral y/o remunerativo 69,8%, desempeño de tareas 44,8% y relación con la autoridad 62,5%, siendo predominante el nivel bajo en las relaciones interpersonales 51,1%, políticas administrativas 60,4% y desarrollo personal 52,1%. Se halló relación significativa entre las variables ($p=0,000$) evidenciándose que el nivel alto de Burnout predominó en el personal enfermero con nivel bajo de satisfacción laboral. De igual forma se halló relación entre la satisfacción laboral y las dimensiones del síndrome de burnout según agotamiento emocional ($p=0,000$), despersonalización ($p=0,001$) y realización personal ($p=0,000$). **Conclusiones:** Existe relación significativa entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en el personal de enfermería en un Hospital público del Perú. **Palabras clave:** Síndrome de Burnout, satisfacción laboral, enfermería.

SUMMARY

The study had the **Objective:** To determine the relationship between burnout syndrome and job satisfaction in the nursing staff in un hospital public in Perú. **Material and methods:** Quantitative, transectional, correlational and non-experimental, with a sample of 96 professionals, and applying the survey technique. The Maslach Burnout Inventory (MBI) questionnaire and the job satisfaction questionnaire (SL-SPC) were used as instruments, both validated in Peru. **Results:** 62.5% presented a medium level of Burnout syndrome, by dimensions the medium level of emotional exhaustion predominated 51.0%, and a low level of depersonalization 67.7% and personal fulfillment 58.3%. Job satisfaction was at a medium level in 43.8%, by dimensions the average level of satisfaction in physical conditions and/or comfort 57.3%, work and/or remuneration benefit 69.8%, task performance 44.8% and relationship with authority 62.5 predominated. %, with the low-level predominating in interpersonal relationships 51.1%, administrative policies 60.4% and personal development 52.1%. A significant relationship was found between the variables ($p=0.000$), showing that a high level of Burnout predominated in nursing staff with a low level of job satisfaction. Likewise, a relationship was found between job satisfaction and the dimensions of burnout syndrome according to emotional exhaustion ($p=0.000$), depersonalization ($p=0.001$) and personal fulfillment ($p=0.000$). **Conclusions:** There is a significant relationship between burnout syndrome and job satisfaction in the nursing staff in un hospital public in Perú.

Keywords: Burnout syndrome, job satisfaction, nursing.

INTRODUCCIÓN.

La organización Mundial de Salud (OMS) afirma en 2022 que el síndrome de burnout es considerando una enfermedad mental que se origina por los entornos laborales deficientes, es decir, por cargas de trabajo excesivas, discriminación, control inadecuado del trabajo asignado e inseguridad laboral, representando un gran riesgo para la salud. Estimó que cerca del 15% trabajadores en el mundo padece este trastorno mental, y 12 millones pierden su trabajo o lo abandonan por problemas de salud mental que son originados por el estrés crónico o síndrome de “estar quemado”, lo que generan a su vez gran pérdida en la productividad (1).

Este problema no es ajeno al sector de salud, reportándose en Ecuador que cerca del 60% de profesionales de la salud sufren de burnout, esto a consecuencia del bajo apoyo directivo y las inadecuadas condiciones de trabajo que causan insatisfacción laboral (2).

Más específicamente en el personal de enfermería existe esta gran problemática de salud mental, reportándose en Argentina que su prevalencia en estos profesionales es de 89.9%, presentándose en niveles moderados y altos, ocasionando bajo desempeño, gran desgaste y despersonalización debido a las demandas laborales e inadecuados puestos de trabajo (3).

En el contexto nacional una encuesta realizada en 2022 por la organización especializada en materia laboral “Búmeran Selecta” (citado por Chávez), confirma que, en el Perú, el 87% de trabajadores sufren de síndrome de burnout, principalmente por la carga laboral (4).

En Perú se ha ejecutado diversos estudios que identificaron el problema del estrés laboral en personal sanitario y las formas como lo afrontan donde tenemos las investigaciones, manifestando un estudio realizado en Cusco que comprobó la relación presente en los estados de satisfacción laboral y el burnout en

un establecimiento de salud, observando a su vez la presencia del agotamiento del personal con la despersonalización presentan una gran incidencia, determinándose que todos estos factores afectan el trabajo del personal de la salud (5). Por ello, el estrés laboral crónico o síndrome de Burnout, es catalogado como un problema pandémico, en el cual se estableció su impacto en el área laboral sanitario, ya que las funciones o labores de gran responsabilidad y compromiso, aunado a jornadas extenuantes, rotación constante de turnos, y amenazas en las demandas laborales, consecuentemente con el inadecuado liderazgo y demasiado trabajo físico, son los principales factores causantes del cansancio y desgaste en el trabajo, afectando su integridad emocional, de comportamiento, cognitiva y física (6).

De igual forma se ha de tener en consideración que el síndrome de burnout es un cuadro psicopatológico crónico presente en la mayoría de trabajadores de la salud, el cual ha ido evolucionando en últimos años, término que apareció en los años treinta como una medida para analizar su impacto en la población trabajadora, por lo que se consideró como un “síndrome general de adaptación”. Todos estos conocimientos se establecieron como las bases de las diferentes investigaciones que se han direccionado en las formas de presentación de la enfermedad que se va ir presentando de diferentes formas en cada uno de los miembros de la población y que las presentaciones del impacto van a ser distintas y se van a expresar en las deficiencias del desempeño laboral (7).

De esta forma, surge el término “síndrome de estar quemado”, o de estar desgastado, el cual fue analizado y difundido por la investigadora del área de psicología sociológica Cristina Maslach, quien estudió como los trabajadores afrontaban las presiones del trabajo, considerando tres dimensiones principales que afectan al desempeño laboral de los

trabajadores: El agotamiento emocional, la despersonalización, y realización personal (8).

La satisfacción laboral es definida como la evaluación de un trabajador con respecto a las condiciones de su trabajo, el cual debe ser eficiente y según los objetivos de la organización, lo cual le permite a su vez desarrollarse profesionalmente. Sin embargo, existen diversos aspectos, factores o situaciones que pueden originar una baja satisfacción laboral, tales como los inadecuados puestos de trabajo, por la carga de trabajo o por la falta de apoyo directivo, lo que a su vez da lugar a cuadros moderados y altos de estrés (9). Según revisiones Bibliográficas estudio realizado en España por Álvarez et al en España, en la que participaron 1346 profesionales mediante técnica de encuestado. En los hallazgos, el 39,67% tenía niveles moderados-altos de burnout, y el 37,07% con riesgo de padecerlo. En cuanto a satisfacción, más del 50% presentó niveles medios, el cual se relacionó significativamente con el Burnout ($p < 0.05$) (10). Similar situación se presenta el estudio De las Salas et al. en Colombia año 2022, reportan el 65% presentó niveles bajos de Burnout, y por dimensiones destacó el nivel bajo en cansancio emocional, despersonalización 70,9% y realización personal 59,8% (11). Justo en Lima, Perú encontró que el 56,7% presentó alto agotamiento, 50,7% alta despersonalización, y 53,3% alta realización personal, siendo el burnout de nivel alto 56,7%. La satisfacción laboral fue de nivel bajo 50%. Encontrándose relación entre variables ($p = 0,04$), y con las dimensiones agotamiento ($p = 0,04$), despersonalización ($p = 0.003$), y realización personal ($p = 0,004$) (12).

El desarrollo de la investigación se justifica desde el punto de vista social, ya que el síndrome de burnout es una condición crónica que afecta la salud mental del personal enfermero, el cual es tendiente debido a las condiciones de trabajo deficientes que causan baja satisfacción, por lo que su abordaje es vital para mejorar la salud y desempeño de

estos profesionales. Los hallazgos permitirán plantear medidas y acciones a nivel institucional para reducir el síndrome de burnout y mejorar las condiciones de trabajo para lograr la alta satisfacción laboral.

MATERIAL Y MÉTODOS.

Estudio cuantitativo, transeccional, correlacional y no experimental. La población estuvo conformada por todo el personal de enfermería del Hospital Apoyo de Palpa, Ica-Perú. Los cuales hicieron un total de 98 participantes del personal de enfermería. (40 técnicos y 56 licenciados de enfermería). El estudio consistió en determinar la relación que existe entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en el personal de enfermería, identificar la relación entre el síndrome de burnout por dimensiones y la satisfacción laboral. La muestra se determinó mediante la técnica no probabilística y según el tamaño censal, integrando a toda la población. Sin embargo, al aplicarse los criterios de selección, se excluyeron a 2 profesionales, quedando finalmente la muestra conformada por 96 participantes del personal de enfermería. Teniendo en cuenta en el estudio los criterios de inclusión personal de enfermería (técnico y licenciado), de ambos sexos. Se excluyeron personal enfermero de licencia, personal enfermero ausente en el momento de ejecutar el estudio y quienes rechazaron firmar el consentimiento informado.

La variable principal síndrome de burnout se aplicó paralelamente con la satisfacción laboral mediante una escala Likert del 1 al 5 : totalmente en desacuerdo (1), en desacuerdo (2), indeciso (3), de acuerdo (4) y totalmente de acuerdo (5). Utilizándose 2 cuestionarios validados en Perú: Síndrome de burnout validado por Oyola (13) y satisfacción laboral validado por Delgado (14). Para corroborar la confiabilidad del instrumento en nuestro medio se aplicó una prueba piloto al 10% de la muestra, con 10 participantes del personal de enfermería (5 licenciados y 5 técnicos),

obteniéndose un valor de 0,923. Como instrumento se utilizó el "cuestionario", el cual tuvo la siguiente estructura: Datos generales: conteniendo 4 ítems: Edad, sexo, estado civil y tiempo trabajando en el hospital. La segunda parte corresponde al cuestionario de síndrome de Burnout (MBI. Con 22 ítems o preguntas El cuestionario posee siete opciones de respuestas con puntajes que van del 1 al 7. El agotamiento emocional posee nueve preguntas, despersonalización posee cinco preguntas, y la realización personal con ocho preguntas. En cuanto a sus niveles, se midió en 3 categorías: Alto, medio y bajo, y sus puntajes se determinaron mediante la técnica estadística de intervalo, con proporciones iguales en cada nivel de forma ascendente: Para el Burnout en forma global: 22-66 nivel bajo, 67-110 nivel medio, y 111-154 nivel alto. Por dimensiones en el agotamiento emocional: 09-27 nivel bajo, 28-45 nivel medio, y 46-63 nivel alto. En despersonalización: 5-15 nivel bajo, 16-25 nivel medio, y 26-35 nivel alto. En realización personal: 8-24 nivel bajo, 25-40 nivel medio, y 41-56 nivel alto.

La tercera parte corresponde al Cuestionario de satisfacción laboral con 32 ítems o preguntas, con cinco alternativas de respuestas con puntajes que van del 1 al 5. Asimismo, tiene siete dimensiones: Condiciones físicas - confort 5 preguntas, beneficio laboral remunerativo con 4 preguntas, relaciones interpersonales con 4 preguntas, políticas administrativas con 5 preguntas, desarrollo personal con 6 preguntas, desempeño en tareas con 6 preguntas, y relación con autoridad con 6 preguntas. En cuanto a sus niveles, se midió en 3 categorías: Alto, medio y bajo, y sus puntajes se determinaron mediante la técnica estadística de intervalo, con proporciones iguales en cada nivel de forma ascendente: Para la Satisfacción laboral global: 36-84 nivel bajo, 85-132 nivel medio, y 133-180 nivel alto. Según dimensiones, para condiciones físicas: 5-11 nivel bajo, 12-18 nivel medio, y 19-25 nivel alto. Para los beneficios laborales y las

relaciones interpersonales: 4-9 nivel bajo, 10-15 nivel medio, 16-20 nivel alto. Para las Políticas administrativas: 5-11 nivel bajo, 12-18 nivel medio, 19-25 nivel alto. Para las dimensiones Desarrollo personal, desempeño de tareas y relación con la autoridad: 6-14 nivel bajo, 15-23 nivel medio, y 24-30 nivel alto.

Este se administró por el equipo investigador previa entrevista y firma del consentimiento informado, al personal de enfermería de aceptación, se les invita a contestar el cuestionario de forma presencial.

En cuanto a la validez, del instrumento para síndrome Burnout, de Maslach y Jackson, creado en 1986, fue validado en el contexto Peruano por Oyola(13) en el 2021 con personal de salud, respecto a sus características, la validación se realizó mediante e análisis factorial exploratorio, obteniendo un valor en el coeficiente de Kayser Meyer Olkin (KMO) de 0,9432, En cuanto a sus características, la validación se realizó mediante e análisis factorial exploratorio, obteniendo un valor en el coeficiente de Kayser Meyer Olkin (KMO) de 0,9432, Respecto a la satisfacción laboral, Creado por Sonia P en 2005 el cual identifica la satisfacción laboral validado en el Perú por Delgado (14) en 2017. Posee las siguientes características: En cuanto a su validación, se realizó mediante concordancia y opinión de 8 expertos, obteniendo en prueba binomial $p = 0.004$.

En relación a la confiabilidad para síndrome Burnout, asimismo Oyola reporta Alfa de Cronbach es de 0,908, y por dimensiones el agotamiento emocional tuvo un valor de 0,897, despersonalización con 0,769 y realización personal con 0,722. Para cuestionario de satisfacción laboral, Delgado (14) reporta su confiabilidad por Alfa Cronbach, con un valor de 0,72. En el estudio se aplicó la prueba piloto al 10% de la muestra, reportando el instrumento para síndrome Burnout el coeficiente de confiabilidad de Alfa de Cronbach, obteniéndose un valor de 0,923 y

para satisfacción laboral el coeficiente de confiabilidad de Alfa de Cronbach, encontró un valor de 0,936 confirmando en nuestro medio la confiabilidad del instrumento mencionado.

En el análisis de las variables se ejecutó con el programa SPSS versión 27, se empleó la estadística descriptiva, obteniéndose frecuencias y porcentajes estadísticos, los cuales fueron plasmados en tablas y gráficos estadísticos. Mediante prueba de kolmorov se determinó que los datos no provenían de una distribución normal ($p < 0,05$). Por ello para relacionar las variables de síndrome de Burnout y satisfacción laboral del personal de enfermería, así como para probar la hipótesis alterna de investigación, se utilizó la prueba estadística de Rho de Spearman, aplicando una confiabilidad de 95%, y un nivel de significancia $p < 0,05$.

Sobre los aspectos éticos, se tuvo en cuenta los principios éticos de confiabilidad, privacidad, beneficencia y no beneficencia y el consentimiento informado.

RESULTADOS.

Según las características sociodemográficas se halló que la mayoría del personal de enfermería tiene edades entre los 40 a 59 años con 45,8%, sexo femenino 87,5%, y de estado civil casados 41,7%. A su vez se encontró que en mayor proporción tienen entre 1 a 5 años laborando en el hospital con 30,2%

Se reportó que el 62,5% del personal de enfermería presentó nivel medio de síndrome de burnout, el 25% nivel bajo, y 12,5% con alto nivel. Según dimensiones, predominó el nivel medio de agotamiento emocional 51,0%, sin embargo, la despersonalización fue de nivel bajo con 67,7%. En cuanto a la realización personal, se halló en la mayoría nivel bajo con 58,3% (Tabla 1).

Los datos confirman que el 65,5% del personal de enfermería presentó nivel medio de satisfacción laboral, el 20,8% con nivel bajo, y 13,5% nivel alto. Por dimensiones predominó

el nivel medio de satisfacción en condiciones físicas y/o confort 57,3%, beneficio laboral y/o remunerativo 69,8%, relación con la autoridad y desempeño de tareas 44,8%. El nivel bajo predominó en las relaciones interpersonales 51,1%, políticas administrativas 60,4%, y desarrollo personal 52,1%. (Tabla 2).

Se observa que el nivel alto de síndrome de burnout predominó en el personal de enfermería que percibió nivel bajo de satisfacción laboral (6,3%), y el nivel medio de burnout fue mayor en quienes tuvieron nivel medio de satisfacción laboral (33,3%). Sin embargo, el bajo nivel de síndrome de burnout fue característico en los que presentaron alto nivel de satisfacción laboral (14,6%), resultados que muestran una relación inversa entre las variables, confirmándose que, a menor nivel de satisfacción laboral, mayor es el nivel de síndrome de burnout y viceversa. La prueba de Rho de Spearman encontró un coeficiente de correlación de $r = -0,452$, y una significancia bilateral de $p = 0,000$ (el cual es inferior a 0,05). Estos datos confirman que existe una relación entre las variables, siendo su comportamiento de forma inversa y moderada, es decir que, a menor nivel de satisfacción laboral, mayor es el nivel de síndrome de burnout, y viceversa. Por tanto, se aceptó la hipótesis alterna de investigación (HA): "El síndrome de Burnout se relaciona significativamente con la satisfacción laboral del personal de enfermería en un Hospital Público del Perú (Tabla 3).

A su vez, los datos confirman que el nivel alto y medio de agotamiento emocional fue característico en el personal de salud que percibió nivel bajo de satisfacción laboral (8,3% y 25,0% respectivamente). Sin embargo, el nivel bajo de agotamiento emocional fue mayor en los que presentaron nivel alto de satisfacción laboral (16,7%), diferencias significativas que muestran una relación entre las variables (Tabla 4). Se aprecia que el nivel alto de despersonalización es característico en el personal de salud que percibió nivel bajo de satisfacción laboral

(15,6%). Sin embargo, el nivel bajo de despersonalización fue de mayor en los que percibieron nivel medio y alto de satisfacción laboral (37,5% y 18,7% respectivamente), diferencias significativas que muestran una relación entre estas variables (Tabla 5). El análisis porcentual revela que el nivel bajo de realización personal fue predominante en el personal de enfermería que percibió nivel medio y bajo de satisfacción laboral (31,3% y 25,0% respectivamente). Sin embargo, el alto nivel de realización personal fue característico en los que percibieron nivel alto de satisfacción laboral (12,5%), proporciones significativas que muestran una relación entre las variables (Tabla 6).

Tabla 1. Síndrome de Burnout en el personal de enfermería en un Hospital Público Perú.

	Nivel	N°	%
Síndrome de Burnout	Alto	12	12,5%
	Medio	60	62,5%
	Bajo	24	25,0%
	Total	96	100,0%
D1. Agotamiento emocional	Alto	15	15,6%
	Medio	49	51,0%
	Bajo	32	33,4%
	Total	96	100,0%
D2. Despersonalización	Alto	19	19,8%
	Medio	12	12,5%
	Bajo	65	67,7%
	Total	96	100,0%
D3. Realización personal	Alto	24	25,0%
	Medio	16	16,7%
	Bajo	56	58,3%
	Total	96	100,0%

Fuente: Instrumento de recojo de datos

Tabla 2. Satisfacción laboral en el personal de enfermería en un Hospital Público Perú

	Nivel	N°	%
Satisfacción laboral	Alto	20	20,8%
	Medio	42	43,8%
	Bajo	34	35,4%
	Total	96	100,0%
D1. Condiciones físicas y/o confort	Alto	17	17,7%
	Medio	55	57,3%
	Bajo	24	25,0%
	Total	96	100,0%
D2. Beneficio laboral y/o remunerativo	Alto	10	10,4%
	Medio	67	69,8%
	Bajo	19	19,8%
	Total	96	100,0%
D3. Relaciones interpersonales	Alto	27	28,1%
	Medio	20	20,8%
	Bajo	49	51,1%
	Total	96	100,0%
D4. Políticas administrativas	Alto	15	15,6%
	Medio	23	24,0%
	Bajo	58	60,4%
	Total	96	100,0%
D5. Desarrollo personal	Alto	17	17,7%
	Medio	29	30,2%
	Bajo	50	52,1%
	Total	96	100,0%
D6. Desempeño de tareas	Alto	22	22,9%
	Medio	43	44,8%
	Bajo	31	32,3%
	Total	96	100,0%
D7. Relación con autoridad	Alto	12	12,5%
	Medio	60	62,5%
	Bajo	24	25,0%
	Total	96	100,0%

Fuente: Instrumento de recojo de datos

Tabla 3. Relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en el personal de enfermería en un Hospital Público del Perú.

Síndrome de Burnout	Satisfacción laboral						Total		Rho Spearman
	Nivel Alto		Nivel Medio		Nivel Bajo				
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	
Nivel Alto	2	2,1%	4	4,2%	6	6,3%	12	12,5%	r = -0,452 p = 0,000
Nivel Medio	4	4,2%	32	33,3%	24	25,0%	60	62,5%	
Nivel Bajo	14	14,6%	6	6,3%	4	4,2%	24	25,0%	
Total	20	20,8%	42	43,8%	34	35,4%	96	100,0%	

Fuente: Instrumento de recojo de datos

Tabla 4. Relación entre el agotamiento emocional y la satisfacción laboral en el personal de enfermería en un Hospital Público del Perú

Agotamiento emocional	Satisfacción laboral						Total	
	Nivel Alto		Nivel Medio		Nivel Bajo			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Nivel Alto	1	1,0%	6	6,3%	8	8,3%	15	15,6%
Nivel Medio	3	3,1%	22	22,9%	24	25,0%	49	51,0%
Nivel Bajo	16	16,7%	14	14,6%	2	2,1%	32	33,4%
Total	20	20,8%	42	43,8%	34	35,4%	96	100,0%

Fuente: Instrumento de recojo de datos

Tabla 5. Relación entre la despersonalización y la satisfacción laboral en el personal de enfermería en un Hospital Público del Perú

Despersonalización	Satisfacción laboral						Total	
	Nivel Alto		Nivel Medio		Nivel Bajo			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Nivel Alto	2	2,1%	2	2,1%	15	15,6%	19	19,8%
Nivel Medio	0	0,0%	4	4,2%	8	8,3%	12	12,5%
Nivel Bajo	18	18,7%	36	37,5%	11	11,5%	65	67,7%
Total	20	20,8%	42	43,8%	34	35,4%	96	100,0%

Fuente: Instrumento de recojo de datos

Tabla 6. Relación entre la realización personal y la satisfacción laboral en el personal de enfermería en un Hospital Público del Perú

Realización personal	Satisfacción laboral						Total	
	Nivel Alto		Nivel Medio		Nivel Bajo			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Nivel Alto	12	12,5%	4	4,2%	8	8,3%	24	25,0%
Nivel Medio	6	6,3%	8	8,3%	2	2,1%	16	16,7%
Nivel Bajo	2	2,1%	30	31,3%	24	25,0%	56	58,3%
Total	20	20,8%	42	43,8%	34	35,4%	96	100,0%

Fuente: Instrumento de recojo de datos

DISCUSIÓN.

De los resultados obtenidos en el presente estudio, se pudo comprobar estadísticamente que el síndrome de burnout es en mayor proporción de nivel medio en el personal de enfermería en un hospital público del Perú, siendo su incidencia en el 62,5%. Este panorama refiere que este personal de enfermería, están presentando moderado grado de cansancio y fatiga en sus tareas

asignadas, lo que puede estar ocasionado por los diversos aspectos laborales en los que se desempeñan, siendo este hallazgo concordante con diversos estudios tales como Rendón en México (82,2%), Peñaloza y Oscco en Apurímac (73,7%) y Jara et al en Huancayo (47,2%) (15, 16, 17). Asimismo, se corrobora este resultado según Chávez et al (80%), Pereyra y Benavente (55,3%) (18, 19). Sin embargo, otros estudios se contraponen a este porcentaje, estudios de: De Las Salas et al

afirman en Colombia que el burnout en enfermeros es de nivel bajo (65%), y Justo manifiesta en Lima que es de nivel alto en estos profesionales (56,7%) (11, 12).

Según las dimensiones del burnout, se halló en el presente estudio una mayor proporción de enfermeros con nivel medio de agotamiento emocional (51,0%), destacándose en la mayoría de respuestas del cuestionario que algunas veces se sentían desgastados y cansados con sus labores, e existía la tendencia de sentirse al límite de sus posibilidades profesionales, siendo esta situación confirmada por diversos estudios: Jara et al en Huancayo (41,7%) y Pereyra-Benavente en Ica (55,3%) (17, 19).

Con respecto a la despersonalización, los resultados mostraron que prevaleció el nivel bajo de despersonalización en el 67,7%, panorama que muestra que existen pocos sentimientos negativos en su labor asistencial, ya que la mayoría refirió que nunca trataban a los pacientes como objetos ni estaban endurecidos emocionalmente al atenderlos. Existieron diversos antecedentes que coinciden con este hallazgo, así se tiene a Rendón en México (57,8%), De Las Salas en Colombia (70,9%), Cercado en Lima (87,9%), y Chávez en Ica (65%) (15, 11, 20, 18).

Al analizar la realización personal, se observó que hubo una mayor proporción de nivel bajo con 58,3%; aspecto que muestra que el personal de enfermería no se está sintiendo realizado o con dificultades para desenvolverse en su labor asistencial, existiendo también la tendencia a no sentirse estimulado o enérgico al realizar sus tareas. Esta situación fue concordante con De La Salas en Colombia (59,8%), Cercado en Lima (78,8%), Sotelo y Sotomayor en Ica (70,0%) (11, 20, 21).

Según los resultados obtenidos de la segunda variable "satisfacción laboral", se observó una mayor proporción de la muestra es con nivel medio (43,8%), en el cual el personal de

enfermería no está totalmente a gusto o confortado con diversos aspectos de su ambiente laboral, siendo esta realidad confirmada por Hernández y Medina en México (89%), Peñaloza y Oscco 56,6%, Jara et al en Huancayo 47,2%, Chávez en Lima (42,86%) y Lázaro e Isla en Ica (73%) (22, 16, 17, 18, 23). Sin embargo, otros autores difieren con este hallazgo, tal es así que Bautista en México afirma que la satisfacción laboral en enfermeros es de nivel alto o de satisfacción (84,8%) y Justo en Lima refiere es de nivel bajo en estos profesionales (50%) (24, 12).

Según dimensiones de la segunda variable, se identificó que la mayoría presentaba niveles medios de satisfacción con las condiciones físicas y/o confort (57,3%), existiendo regular aceptación del ambiente de trabajo (materiales, inmuebles, ventilación, iluminación), no sintiéndose totalmente cómodos para realizar sus labores. Lo que fue confirmado por Flores en Lima (93,3%), y García en Cajamarca (51,7%) (25, 26).

Al analizar la satisfacción con los beneficios laborales y remunerativos, también se halló nivel medio en la mayoría del personal de salud (69,8%), quienes no están totalmente de acuerdo con su salario actual, afirmando la mayoría que el sueldo asignado no cubre todas sus expectativas económicas. Situación que fue confirmada por Flores (83,3%), y Chávez (87,14%), ambos en personal enfermero de hospitales de Lima (25,27).

En cuanto a las relaciones interpersonales, los resultados de la investigación mostraron un porcentaje negativo, ya que el 51,1% presentó nivel bajo de satisfacción, existiendo falta de comunicación y de agrado para trabajar en equipo y mostrar solidaridad. Siendo consistente con Cercado en personal enfermero de un hospital en Lima (78,8%) (20).

Concerniente a la dimensión políticas administrativas, existió un resultado de baja nivel de satisfacción en el personal de enfermería (60,4%), existiendo gran

desacuerdo con el horario de trabajo asignado, y disgusto por no ser reconocido por el esfuerzo realizado en su labor, respaldado por Chávez et al en Lima (72,86%) (27).

El desarrollo personal también se muestra en un nivel bajo de satisfacción (52,1%), en el cual la mayoría del personal de enfermería refirió que no estaba de acuerdo con los logros alcanzados en sus labores, existiendo también la falta de sentirse realizado y poca felicidad con el puesto asignado. Siendo consistente con Chávez et al (65,71%) (27).

Sin embargo, el desempeño de tareas se halló con mayor frecuencia en nivel medio de satisfacción (44,8%), en el cual se sienten regularmente realizados y útiles con sus tareas asignadas, siendo respaldado por Flores (63,3%) y Chávez et al (80,0%) (25, 27).

En cuanto a la relación con la autoridad, la mayoría se mostró con nivel medio de satisfacción (62,5%), existiendo moderada aceptación con la comprensión que brindan los jefes, y sintiéndose en algunas ocasiones a gustos y valorados por sus superiores. García confirma este resultado en un hospital de Cajamarca (75,0%) (26).

En el análisis de la relación entre variables, los resultados mostraron un valor significativo ($p=0.000$), observándose en el cruce porcentual que el personal de enfermería, que presentó niveles bajos de satisfacción, presentaban con mayor frecuencia altos niveles de síndrome de Burnout (6,3%), e inversamente esta situación cambiaba en quienes presentaban bajos niveles de burnout, de los cuales se observó una mayor proporción de alto nivel de satisfacción (14,6%), datos significativos que evidencian que el sentirse realizado y satisfecho con los aspectos laborales, reducen la incidencia del estrés laboral crónico o burnout, siendo necesario su abordaje partiendo del mejoramiento de las condiciones de trabajo tanto físicas como sociales y directivas. Este resultado fue consistente con diversos estudios, tales como

Álvarez et al en España ($p<0.05$), Peñaloza y Oscco ($p<0.05$), Jara et al en Huancayo ($p=0.000$), y Justo et al en Lima ($p=0.004$) (10, 16, 17, 12).

Al determinar la relación entre el agotamiento emocional y la satisfacción laboral, también se observó un resultado significativo ($p=0.000$), lo que determinó que el sentirse en desacuerdo con los aspectos del trabajo, dan lugar a que los personales de enfermería se sientan fatigados, irritados y cansados, lo que deriva finalmente en el bajo desarrollo de sus actividades asignadas. En los resultados de la relación entre la satisfacción laboral y la despersonalización, se halló un índice significativo ($p=0.001$), destacándose el alto nivel endurecimiento emocional hacia los pacientes, en quienes presentaban bajo nivel de satisfacción laboral (15,6%). De igual forma en la relación entre la realización personal y la satisfacción laboral, se halló un índice de $p = 0.000$, en el cual el personal de enfermería que se presentaban baja satisfacción con el trabajo, eran tendientes a tener al nivel de estrés laboral crónico al no sentirse realizados y limitados en su centro de labores que les impedía crecer profesionalmente (25,0%). Estas correlaciones fueron confirmadas por Peñaloza y Oscco en Apurímac, quien evidenció que las dimensiones del Burnout se relacionaban estadísticamente con la satisfacción en enfermeros, al igual que Jara et al en Huancayo, y Justo en Lima ($p<0.05$) (16, 17, 12). No encontrándose similitud con estudios de: Gabriel, quien concluye que se encuentran con nivel alto de agotamiento emocional seguido de nivel bajo de despersonalización de Síndrome de Burnout. Sin embargo, no existe relación entre las variables (28). Yslado, et al quienes concluyen que existe relación funcional significativa y negativa entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral; el burnout es predictor de la satisfacción laboral. No se han encontrado diferencias significativas al comparar la tasa de prevalencia del burnout alto, según las variables sociodemográficas y laborales (29).

LIMITACIONES.

El estudio no presentó limitaciones, al contar con el acceso al personal de enfermería y la aceptación de la institución para ejecutar el estudio. Se recomienda seguir analizando el tema en otros hospitales de la región de Ica, con la finalidad de detectar deficiencias o barreras institucionales que estuvieran originando el síndrome de burnout en estos profesionales de la salud.

CONCLUSIONES.

El síndrome de Burnout es de nivel medio en la mayoría del personal de enfermería del Hospital Apoyo de Palpa, 2023. Por dimensiones predominó el nivel medio en el agotamiento emocional, y nivel bajo en la despersonalización y realización personal.

La satisfacción laboral es con mayor proporción de nivel medio en el personal de enfermería. Por dimensiones predominó el nivel medio de satisfacción en condiciones físicas y/o confort, beneficios laborales, desempeño de tareas y relación con la autoridad. El nivel bajo de satisfacción en relaciones interpersonales, políticas administrativas y desarrollo personal.

Se comprobó que existe relación inversa y moderada entre las variables ($p=0.000$), evidenciándose que el nivel alto de Burnout predominó en el personal enfermero con nivel bajo de satisfacción laboral.

CORRESPONDENCIA.

Kendy Mirella Saire Aragonéz
Correo electrónico:
ksairearagonéz@gmail.com

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

1. **OMS.** La salud mental en el trabajo. (Internet) 2022 (Citado el 10 Mayo 2024). Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>
2. **Jurado V, Gavilanes V, Mayorga G, Robayo J.** Prevalencia del síndrome de burnout en el personal de salud del Hospital Básico Pelileo. ¿Existe síndrome de burnout en un hospital de segundo nivel?. Rev. Universitaria MEDICIENCIAS UTA (Internet) (Citado el 15 Mayo 2024) 6(1): 31-39. Disponible en: <https://revistas.uta.edu.ec/erevista/index.php/medi/article/view/1561/1312>
3. **Cervino C, Piovano C, Tripceovich M, Buccheri J, Escobar M, Trivic N, Novelli E.** Prevalencia del síndrome de burnout en personal de enfermería durante la pandemia Covid-19. Rev. Psicología de la Salud (Internet) 2023 (Citado el 10 Mayo 2024) 11(1): 140-154. Disponible en: <https://revistas.innovacionumh.es/index.php/psicologiasalud/article/view/1770/1856>
4. **Chávez L.** El burnout sigue en ascenso en Perú: el 78% de los trabajadores afirma que lo experimenta. (Internet) 2023 (Citado el 15 Mayo 2024). Disponible en: https://forbes.pe/capital-humano/2023-11-10/el-burnout-sigue-en-ascenso-en-peru-el-78-de-trabajadores-afirma-experimentarlo#google_vignette
5. **León L.** Relación entre satisfacción laboral y síndrome de burnout en personal de salud. Repos Inst - Ulima (Internet) 2021 (citado 9 de marzo de 2022); Disponible en: <https://repositorio.ulima.edu.pe/handle/20.500.12724/13201>
6. **Robles L.** Satisfacción laboral y su relación con las dimensiones del Burnout en enfermeras de un hospital. Pontif Univ Católica Perú (Internet). 8 de marzo de 2018 (citado 9 de marzo de 2023); Disponible en: <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/10341>
7. **Izquierdo S.** Satisfacción Laboral y Síndrome de Burnout en las Enfermeras

del Departamento de Pediatría del Hospital Regional II – 2 JAMO. Tumbes - 2020. Univ Nac Tumbes (Internet). 2021 (citado 9 de marzo de 2023); Disponible en: <http://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/20.500.12874/2501>

8. **Cachi W.** Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en el personal de salud asistencial de la red de salud Cusco Sur, 2021. Repos Inst - UCV (Internet). 2022 (citado 9 de marzo de 2023); Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/80488>

9. **Alvarado V, Viamonte B.** Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en profesionales de la salud de la Unidad de Cuidados Intensivos (UCI) en Lima Metropolitana. 14 de diciembre de 2020 (citado 9 de marzo de 2023); Disponible en: <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/4298>

10. **Álvarez L, Mori P, Gómez M.** Síndrome de burnout y satisfacción laboral en enfermeras españolas en tiempo de crisis económica. Rev. Metas Enferm. (Internet) 2019 (Citado el 06 Junio 2024) 22(4): 78. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6898052>

11. **De las Salas R, Díaz D, Serrano D, Ortega S, Tuesca R, Gutiérrez C.** Síndrome de burnout en el personal de enfermería en hospitales del departamento del Atlántico. Rev. de Salud Pública (Internet) 2022([Citado el 02 Junio 2024) 23(6): 1-8. Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0124-00642021000600004&script=sci_arttext

12. **Justo K.** Síndrome de Burnout y su relación con la satisfacción laboral del

personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital público de Lima 2023. (Tesis). Lima, Perú: Universidad Norbert Wiener; 2023. Disponible en: https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/9416/T061_7091_8296_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y

13. **Oyola A.** Validación del constructo y confiabilidad de la escala de Maslach para el tamizaje de síndrome del trabajador quemado en médicos peruanos. (Tesis Maestría). Lima, Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2021. Disponible en: https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/16483/Oyola_ga.pdf?sequence=1

14. **Delgado S.** Nivel de satisfacción laboral del personal de enfermería en centro quirúrgico en la clínica centenario peruano japonesa 2016. (Tesis). Lima, Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2017. Disponible en: https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/6456/Delgado_vs.pdf?sequence=2&isAllowed=y

15. **Rendón M, Peralta S, Hernández E, Hernández R, Vargas M, Favela M.** Síndrome de burnout en el personal de enfermería de unidades de cuidado crítico y de hospitalización. Rev. Enfermería Global (Internet) 2020 (Consultado el 10 Agosto 2023) 19(59). Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412020000300479

16. **Peñaloza S, Oscoco C.** Síndrome de Burnout y su Relación con la Satisfacción Laboral del Personal de Enfermería del Hospital Hugo Pesce Pescetto, Andahuaylas 2021. (Tesis). Apurímac, Perú: Universidad Tecnológica de Los Andes; 2022. Disponible en: <https://repositorio.utea.edu.pe/server/api/c>

[ore/bitstreams/ac8e4894-0f37-4320-8bcb-159c8a48f5e7/content](https://repositorio.unac.edu.pe/bitstreams/ac8e4894-0f37-4320-8bcb-159c8a48f5e7/content)

17. Jara L, Mancha E, Mendoza M. Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en profesionales de enfermería en tiempos de Covid-19 del centro quirúrgico del Hospital Regional Docente Materno Infantil El Carmen, Huancayo 2021 (Tesis). Callao, Perú: Universidad Nacional del Callao; 2021. Disponible en:

https://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/6103/TESIS_2DAES_P_JARA_MANCHA_MENDOZA_FCS_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y

18. Chávez M, Chileno E, Torres N. Grado de estrés laboral en enfermeras del área de hospitalización del Hospital Regional de Ica 2021. (Tesis) Ica, Perú: Universidad Autónoma de Ica; 2021. Disponible en: <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/1315/3/Mayumi%20Jesus%20Chavez%20Gonzales.pdf>

19. Pereyra M, Benavente R. Estrés y desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia, Hospital Santa María del Socorro – Ica 2021 (Tesis). Ica, Perú: Universidad Autónoma de Ica; 2021. Disponible en: <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/1373/1/Maria%20Elena%20Pereyra%20Legua.pdf>

20. Cercado J. Satisfacción laboral y síndrome de burnout del enfermero(a) en el servicio de emergencia del Hospital nacional Arzobispo Loayza, 2019. (Tesis). Lima, Perú: Universidad Privada Norbert Wiener; 2020. Disponible en: https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/3975/T061_41415195_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y

21. Sotelo M, Sotomayor G. Calidad de vida profesional y síndrome de burnout en el personal de enfermería del Hospital Santa María del Socorro – Ica 2020. (Tesis). Ica,

Perú: Universidad Autónoma de Ica; 2020. Disponible en: <http://www.repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/1213/1/Graciela%20Olivia%20Sotomayor%20Vasquez%20.pdf>

22. Hernández E, Medina X. Satisfacción laboral y ausentismo en el personal de enfermería de un hospital público de Monterrey. Rev. Enfermería Instituto Mexicano de Seguro Social (Internet) 2020 (Citado el 05 Junio 2024) 8(1): 37-48. Disponible en: <https://www.medigraphic.com/pdfs/enfermeriaimss/eim-2020/eim201e.pdf>

23. Lázaro G, Isla E. Clima organizacional y satisfacción laboral en profesionales de enfermería del Hospital Regional de Ica, Diciembre 2020. (Tesis). Ica, Perú: Universidad Autónoma de Ica; 2021. Disponible en: <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/1104/1/Endreina%20Desiree%20Yassdey%20Isla%20Santos.pdf>

24. Bautista A, López J, Reyes M, Silva M, Rodríguez R. Satisfacción laboral en el personal de enfermería de un hospital de segundo nivel. Rev. Horizonte Enfermería (Internet) 2023 (Citado el 01 Junio 2024) 34(2): 176-189. Disponible en: <https://docs.bvsalud.org/biblioref/2023/09/1509287/3.pdf>

25. Flores M. Desempeño profesional y la satisfacción laboral de las enfermeras del área de centro quirúrgico del Hospital Santa Rosa Lima 2020. (Tesis). Lima, Perú: Universidad Ricardo Palma; 2021. Disponible en: https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14138/4502/M-ENF-T030_46198096_M%20%20%20FLORES%20TEJADA%20MARIEL%20EDITH.pdf?sequence=1&isAllowed=y

26. García C. Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal de salud del hospital de atención general Celedín 2022 (Tesis). Cajamarca, Perú: Universidad Nacional de Cajamarca; 2023. Disponible en: <https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14074/5655/TESIS-CECI%202023.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

27. Chávez M, Placencia M, Muñoz M, Olortegui A. Clima y satisfacción laboral prepandemia del personal de enfermería en un servicio de emergencia. Rev. Facultad de Medicina Humana (Internet) 2023 (Citado el 07 Junio 2024) 23(2): 101-109. Disponible en: <http://www.scielo.org.pe/pdf/rfmh/v23n2/2308-0531-rfmh-23-02-101.pdf>

28. Gabriel V. Nivel de satisfacción laboral y Síndrome de Burnout en el profesional de

enfermería en el Sistema de Atención Móvil de Urgencias. Rev enferm Herediana. (Internet) 2019 (Citado el 10 Junio 2024) 12:26-32. DOI: <https://doi.org/10.20453/renh.v12i0.3962>

29. Yslado R, Norabuena R, Loli T, Zarzosa E, Padilla L Pinto I, et al. Síndrome de burnout y la satisfacción laboral en profesionales de la salud. Rev. Horiz. Med. Lima (Internet) 2019 (Citado el 20 Junio 2024) 19 (4):. Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-558X2019000400006

Recibido: 15/09/2024

Aprobado para publicación: 30/11/2024