

Universidad de Lima
Facultad de Psicología
Carrera de Psicología



RELACIÓN ENTRE EL SÍNDROME DE BURNOUT Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN PERSONAL DE SALUD

Trabajo de Suficiencia Profesional para optar el Título Profesional de Licenciado en
Psicología

Jimena Gonzalez Morales

20021255

Asesor

Carlos Flores Flores

Lima – Perú
Marzo de 2021





**RELATIONSHIP BETWEEN BURNOUT
SYNDROME AND JOB SATISFACTION IN
HEALTH PERSONNEL**

TABLA DE CONTENIDO

RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO II: MÉTODO	5
2.1 Criterios de elegibilidad	5
2.1.1 Criterios de inclusión.....	5
2.1.2 Criterios de exclusión	5
2.2 Estrategias de búsqueda	5
CAPÍTULO III: RESULTADOS	7
CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN	16
CONCLUSIONES	22
REFERENCIAS	23

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 3.1. Análisis de los estudios seleccionados: Modelo teórico, N° de evaluados e instrumento MBI	8
Tabla 3.2 Análisis de los estudios seleccionados: Instrumento SL, confiabilidad SB, relación de las variables y nivel SB.....	9



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 2.1. Diagrama de flujo del proceso de selección de los trabajos analizados.....	6
--	---



RESUMEN

El Síndrome de burnout y la satisfacción laboral tienen impacto en el bienestar de los trabajadores de salud, el desarrollo de las organizaciones y la calidad del servicio sanitario. El objetivo de este trabajo es revisar los resultados empíricos de las investigaciones que abordan la relación entre la satisfacción laboral y el Síndrome de burnout, analizando aquellos datos que contribuyan al conocimiento de la relación entre ambas variables. Se encontraron los artículos de interés siguiendo las indicaciones de la guía PRISMA (Urrútia y Bonfill, 2013). Las bases de datos consultadas fueron Scopus, Proquest, Alicia y Scielo. Se seleccionaron para el análisis los trabajos cuantitativos que evaluaban la relación entre la satisfacción laboral y el Síndrome de burnout ($n = 8$). En general, las puntuaciones altas del Síndrome de burnout fueron relacionadas con un bajo nivel de satisfacción laboral. Investigaciones futuras deben proponer alcances correlacionales o explicativos y se debe considerar muestras de mayor tamaño y diversidad de sujetos.

Palabras clave: Síndrome de burnout, satisfacción laboral y personal de salud

ABSTRACT

Burnout syndrome and job satisfaction have an impact on the well-being of healthcare workers, the organizations growth and the quality of the health service. This work aims to review the empirical data from investigations that address the relationship between job satisfaction and the syndrome, analyzing data to build knowledge about the relationship between both variables. The articles of interest were found following the indications of PRISMA guide (Urrútia and Bonfill, 2013). The databases consulted were Scopus, Proquest, Alicia and Scielo. Quantitative studies evaluating the relationship between job satisfaction and Burnout syndrome (n = 8) were selected for analysis. In general, high Burnout syndrome scores were related to a low level of job satisfaction. Future research should propose correlational or explanatory scopes; larger and more diverse samples should also be considered.

Keywords: Burnout syndrome, job satisfaction and health personnel.

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

En la actualidad vivimos en un ambiente lleno de múltiples cambios y avances que fomentan un ritmo de vida acelerado en donde las personas deben adaptarse a las exigencias y metas que el contexto demanda. Las instituciones y empresas no son ajenas a ello, pues el nivel de competitividad es alto y se exige al trabajador que cumpla con metas cambiantes con un alto nivel de rendimiento (Tello, 2010, p. 1). Según Gil Monte, en muchos casos, lo solicitado sobrepasa las competencias, conocimientos y recursos de los trabajadores generando una brecha entre lo exigido y el rendimiento del individuo (como se citó en Aliaga, 2012, p.1). Las personas pueden percibir esto como una amenaza o como un reto y si sus estrategias para afrontarlos o adaptarse no se dan o fallan puede ocasionar que estos estresores se conviertan en crónicos y se genere el Síndrome de burnout (Guido et al., 2012, p.2).

Los primeros artículos sobre el burnout fueron escritos en el año 1975 por el psiquiatra Freudenberguer. Este observó una serie de manifestaciones de agotamiento en psicoterapeutas de una clínica y utilizó este término para referirse al deterioro en la atención de los usuarios (Maslach et al., 2001, p. 399). Luego, en 1986, Maslach y Jackson proponen el concepto tridimensional del Síndrome de burnout. En relación a ello, Maslach et al. (2001) definen este concepto como un síndrome psicológico que involucra agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal y que se manifiesta en individuos que trabajan directamente con otras personas (p. 402).

Para Salgado y Lería (2019) el agotamiento emocional es la percepción que tiene el trabajador de quedarse sin recursos y energía. Por lo que la persona ve reducida su capacidad de entrega a los demás. Ello se puede exteriorizar como irritabilidad, cansancio y ansiedad. Otro aspecto del síndrome es la despersonalización o cinismo, este se caracteriza por actitudes negativas e insensibilidad ante las personas de su entorno laboral. En profesiones asistenciales, ello implica que el profesional no se conecta con las necesidades y demandas de las personas que debe atender. Un tercer aspecto es la reducción de la autorrealización personal, lo cual implica que los trabajadores perciben que no están obteniendo logros en su labor (p. 7).

Una de las definiciones que enmarca al concepto del Síndrome de burnout como una respuesta al estrés crónico laboral es la que proponen Gil Monte y Peiró. Ellos comentan que este síndrome aparece cuando una persona no logra desplegar estrategias de afrontamiento adecuadas para manejar situaciones estresantes frecuentes (como se citó en Nunura, 2016, p. 7). Así mismo, Aldrete et al. (2015) señalan que el Síndrome de burnout está presente en el personal de salud, ya que constantemente realiza labores desgastantes y de contacto con otras personas. Ello traería consecuencias como el deterioro en la calidad de servicios de salud y abandono laboral (p. 33).

Según organizaciones internacionales como la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Internacional de Trabajo (OIT) el sector salud es uno de los que más presentan riesgos de violencia laboral. Esto tiene como consecuencia un deterioro en la calidad de servicios de salud y el riesgo al ausentismo o abandono laboral, lo cual impacta en una posible reducción de los servicios de salud disponibles y aumentaría los costos de la atención sanitaria (como se citó en Aldrete et al., 2015, p.32).

Según O'Connor et al., este síndrome tiene una prevalencia variable a nivel mundial en el campo de la salud, por lo que se estima que su valor a nivel internacional es del 21% (como se citó en Salgado & Lería, 2020, p.7). Así mismo, en estudios realizados en Latinoamérica, Loya et al. (2018), comentan que el Síndrome de burnout en médicos, residentes, internos, enfermeras y resto del personal de salud tuvo como resultado una prevalencia del síndrome que osciló entre 2% y 76%, con mayor frecuencia en médicos de especialidades como cuidados intensivos, oncología, urgencias, entre otros (p.176). Según Maticorena et al.; Vásquez et al.; Gomero et al.; Mariños et al.; Solis et al., las investigaciones previas realizadas en Perú sobre el Síndrome de burnout en personal de salud mostraron que su prevalencia varía entre el 2,8% y 54,9%. Estos resultados se obtuvieron dependiendo del test empleado, el punto de corte y la especialidad evaluada (como se citó en Chilquillo et al., 2018, p.176).

Los factores psicosociales en el contexto laboral tienen importantes efectos en la salud de los trabajadores, ya que existen pruebas de que estos tienen relación con síndromes de carácter psicológico y condiciones de trabajo poco satisfactorias. De manera más precisa, estos factores están compuestos por la interacción entre las características del ambiente de trabajo, la satisfacción laboral y la estructura de la organización con las habilidades del trabajador, sus necesidades y contexto personal fuera

del trabajo. Cuando las condiciones laborales y las individuales están en equilibrio, el trabajador puede experimentar confianza en sí mismo, alta motivación, autopercepción de buen rendimiento, satisfacción general y buena salud (Comité Mixto de la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud [OIT/OMS]984).

La satisfacción laboral es el grado en que las personas experimentan emociones positivas o negativas hacia su labor. Es decir, es una actitud o respuesta emocional ante las tareas que supone el puesto de trabajo, así como a las condiciones físicas y sociales del contexto laboral (khan et al., 2010. p. 46). La teoría de los dos factores de Herzberg es una de las más usadas para definir aquellos factores que afectan la satisfacción laboral (Alshmemri et al., 2017, p. 12).

Según Herzberg, este paradigma propone que los dos factores que tienen efectos en la satisfacción laboral se subdividen en un conjunto de categorías. Así, el primer grupo está asociado con la necesidad de crecer y de actualizarse profesionalmente y se le conoce como factores motivacionales. Estos incluyen las categorías de logros, el trabajo en sí mismo, responsabilidad, reconocimiento de la propia labor, desarrollo y capacidad de crecer profesionalmente. El segundo grupo está relacionado con la necesidad de evitar lo poco placentero y es conocido como factores higiénicos. Estos están compuestos por las categorías de políticas y administración de la institución, relación con el supervisor, relaciones interpersonales, condiciones del trabajo y salario. Cuando los factores motivacionales están presentes, estos actúan sobre el desarrollo o incremento de la satisfacción laboral, mientras que su ausencia produciría insatisfacción en el trabajo. Por otro lado, los factores higiénicos impactan en la reducción de la insatisfacción laboral, pero no pueden causar satisfacción en el trabajo (como se citó en Alshmemri et al., 2017, p. 12).

Así mismo, los riesgos de estas condiciones psicosociales en el trabajo suelen ocurrir de manera continua en el tiempo, lo que llevaría al trabajador a experimentar estrés crónico en el trabajo y desarrollar un posible cuadro de burnout (Aldrete et al., 2015, p. 33). Según Ramírez y Lee (2011) las organizaciones deben trabajar en los factores psicosociales del contexto laboral, ello con la finalidad de promover en los trabajadores actitudes positivas como la satisfacción laboral y prevenir la aparición del Síndrome de burnout (p. 440).

Existen estudios en el campo de la salud que evidencian la relación negativa entre la satisfacción laboral y el Síndrome de burnout. Esto es, la baja satisfacción laboral está asociada a altos niveles de agotamiento emocional y despersonalización, y con bajas puntuaciones con realización personal (Sobrequés et al., 2002, p. 232). Así mismo, la investigación realizada por Garrido et al. (2017) concluye que la satisfacción laboral y el Síndrome de burnout contribuyen de manera simultánea y aditiva sobre la intención de abandono y permanencia en el trabajo en el sector salud (p.7). Además, estas dos variables podrían tener un impacto negativo sobre la calidad del servicio de salud (Wang et al., 2020. p. 6).

En el Perú, el estudio de la relación entre la satisfacción laboral y el Síndrome de burnout también ha sido de interés. Desde el 2014 la Superintendencia Nacional de Salud (SUSALUD) mide de manera periódica el Síndrome de burnout como parte de la evaluación de satisfacción laboral que tienen los profesionales de salud a nivel nacional. Por otro lado, en una investigación realizada por Carlos (2020) en un grupo de enfermeras de Lambayeque, se encontró que existe una relación media y de forma negativa entre el nivel del Síndrome de burnout y la satisfacción general laboral (p.34). Así mismo, Yslado et al. (2019) encontró que en un grupo de profesionales de la salud de la provincia de Ancash existe una relación significativa e inversa entre el Síndrome de burnout y la satisfacción laboral. Por lo que se infiere que el burnout es un predictor de la satisfacción laboral (p. 46).

El presente estudio pretende conocer la relación entre la satisfacción laboral y el Síndrome de burnout en el personal de salud a partir de estudios previos. Se considera importante la relación de estas variables, ya que inciden sobre el bienestar de los profesionales de salud, la dinámica de las organizaciones y la calidad de los servicios ofrecidos en este sector. De acuerdo con ello se propone abordar esta problemática con la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuál es la relación entre el nivel del Síndrome de burnout y la satisfacción laboral en el personal de salud?

CAPÍTULO II: MÉTODO

2.1 Criterios de elegibilidad

Se emplearon diversos artículos de investigación para analizar aquellos estudios cuantitativos previos que relacionan las variables de Síndrome de burnout y la satisfacción laboral en el personal de salud.

2.1.1 Criterios de inclusión

Fueron seleccionados los estudios que cumplieron con los siguientes criterios de selección: a) diseños experimentales y cuasi experimentales, b) estudios que relacionan Síndrome de burnout con satisfacción laboral en personal de salud, c) estudios que evalúan el índice del Síndrome de burnout y el índice de la satisfacción laboral en personal de salud d) estudios que especifiquen número de participantes, e) estudios que especifiquen los cuestionarios aplicados, f) escritos en castellano o inglés, g) abarcando solo aquellos estudios que van desde año el año 2016 al 2021.

2.1.2 Criterios de exclusión

Por otro lado, los criterios para excluir algunos trabajos fueron, además del incumplimiento de los criterios de inclusión señalados, no contar con el acceso para revisar el texto completo, estar publicados en versión preliminar (sin revisión de pares) y en formato de resumen, libros, tesis, revistas de divulgación y manuales. No se estableció como criterio de exclusión las diferentes especialidades o áreas de trabajo del personal de salud.

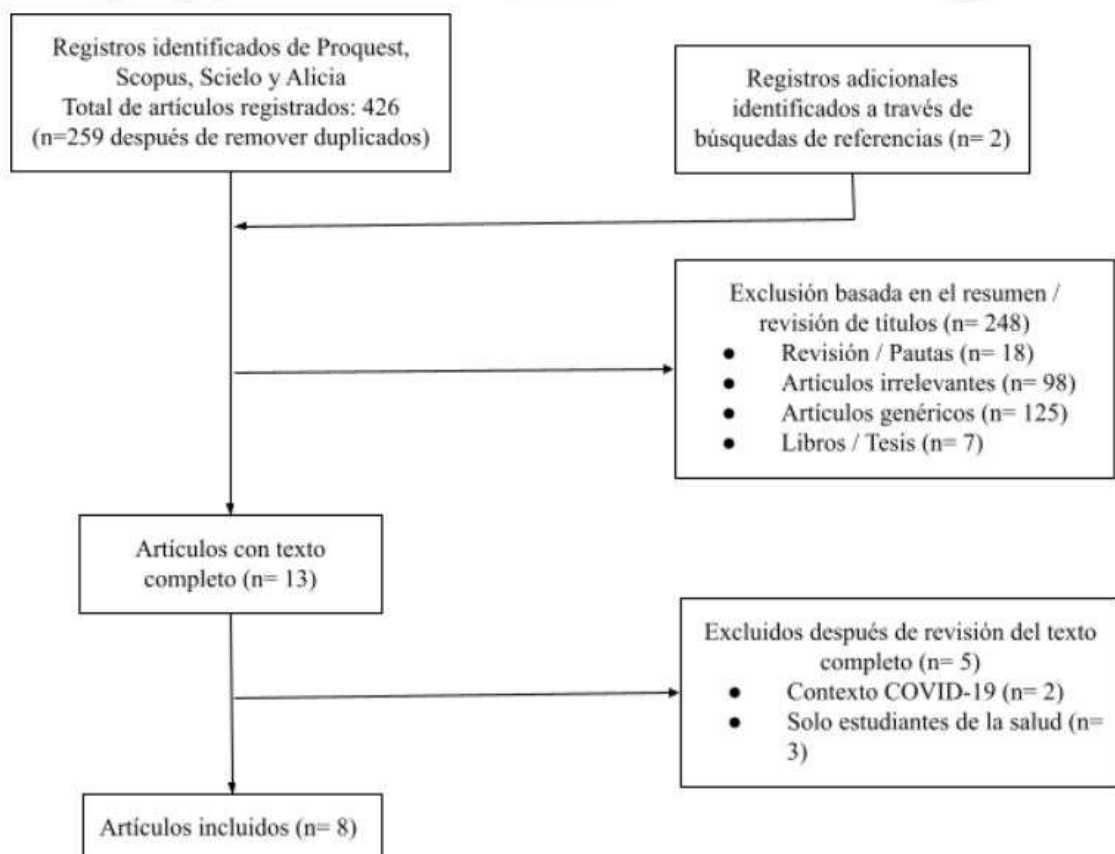
2.2 Estrategias de búsqueda

La búsqueda se realizó desde enero de 2020 hasta febrero de 2021, en las bases de datos electrónicas Scopus, Proquest, Alicia y Scielo y se utilizaron las siguientes palabras clave: Burnout syndrome, chronic stress, professional wear, work satisfaction, labor pleasure, health professionals, health personnel, health work environment. Dichas

palabras fueron combinadas como sigue: Burnout syndrome/work satisfaction/health professionals; Burnout syndrome/work satisfaction/health personnel; health professionals/chronic estrés/work satisfaction; Burnout syndrome/labor pleasure/health professionals; burnout syndrome/work satisfaction/health work environment. Se buscaron artículos publicados entre el año 2016 y el 2021. Se encontraron los artículos de interés siguiendo la guía PRISMA (Urrutia y Bonfill, 2010). Esta búsqueda dio como resultado un total de 426 referencias, de las cuales se seleccionaron 8 artículos que cumplieran con los criterios de inclusión (ver figura 2.1). La Figura 2.1 indica el diagrama de flujo en el que aparece sintetizado el proceso de selección de los trabajos analizados.

Figura 2.1

Diagrama de flujo del proceso de selección de los trabajos analizados



CAPÍTULO III: RESULTADOS

El análisis de los 8 artículos se ha realizado desde dos perspectivas. La primera, incluye las tablas 3.1 y 3.2, las cuales contienen datos relevantes de los estudios. Estos incluyen: modelo teórico de la variable Síndrome de burnout, los instrumentos para evaluar los niveles del burnout y la satisfacción laboral, sus índices de confiabilidad, el nivel de burnout y una frase resumen sobre la relación de ambas variables.

Cabe señalar que todos los trabajos presentan el índice de confiabilidad de los instrumentos empleados, sin embargo, el estudio de Uchmanowics et al. (2019) no muestra estos datos. Cabe resaltar que esta investigación incluye diversos datos estadísticos que dan luces sobre los instrumentos empleados en la muestra evaluada. Así mismo, la investigación realizada por Carlos (2020) tampoco exhibe el índice de confiabilidad para los instrumentos empleados, por lo que se empleó un estudio anterior sobre el mismo tema y desarrollado por la misma autora para obtener la mencionada información.

Tabla 3.1*Análisis de los estudios seleccionados: Modelo teórico, N° de evaluados e instrumento MBI*

Autor	Año	Título	Idioma	Modelo teórico Síndrome de Burnout	N°	Evaluación Síndrome de Burnout
Wang, Jin, Wang, Zhao, Sang, Yuan	2020	Job satisfaction, burnout and turnover intention among primary care providers in rural China: results from structural equation modeling	Inglés	Teoría de Maslach sobre Burnout	1148	Maslach Burnout Inventory (MBI)
Yslado, Norabuena, Loli, Zarzosa, Padilla, Pinto y Rojas	2019	Síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en profesionales de la salud	Español	Teoría de Maslach sobre Burnout	177	Maslach Burnout Inventory (MBI)
Párraga, González, Méndez, Villarín y León	2018	Burnout y su relación con el estrés percibido y la satisfacción laboral en profesionales sanitarios de atención primaria de una comunidad autónoma	Español	Teoría de Maslach sobre Burnout	411	Maslach Burnout Inventory (MBI)
Salgado y Lería	2020	Burnout, satisfacción y calidad de vida en funcionarios de la salud pública chilenos	Español	Teoría de Maslach sobre Burnout	169	Maslach Burnout Inventory (MBI)
Garrido, Maulen y Raineri	2017	Burnout, satisfacción y autonomía laboral como determinantes de intención de abandono y retención laboral en enfermeras y auxiliares de enfermería	Español	Teoría de Maslach sobre Burnout	519	Maslach Burnout Inventory (MBI)
Uchmanowics, Manulik, Lomper, Rozensztrauch, Zborowska, Kolasinska y Rosinczuk	2019	Life satisfaction, job satisfaction, life orientation and occupational burnout among nurses and midwives in medical institutions in Poland: Un estudio coseccional	Inglés	Teoría de Maslach sobre Burnout	350	Maslach Burnout Inventory (MBI)
Vásquez, Martínez, Gómez y Salgado	2018	Relación entre el burnout y la satisfacción laboral en profesionales de la salud	Español	Teoría de Maslach sobre Burnout	166	Maslach Burnout Inventory (MBI)
Carlos Cajo, María	2020	Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en el profesional de enfermería del hospital Belén Lambayeque	Español	Teoría de Maslach sobre Burnout	50	Maslach Burnout Inventory (MBI)

Tabla 3.2

Análisis de los estudios seleccionados: Instrumento SL, confiabilidad SB, relación de las variables y nivel SB

Autor	Evaluación Satisfacción laboral	Fiabilidad Síndrome de Burnout	Fiabilidad Satisfacción laboral	Relación Síndrome de Burnout y Satisfacción laboral	Nivel de Burnout
Wang, Jin, Wang, Zhao, Sang, Yuan	Adaptación del Cuestionario de satisfacción laboral para personal médico de China. Se consideran 5 subescalas: Satisfacción en trabajo mismo, ambiente laboral, reconocimiento laboral, entorno de práctica médica y gestión organizacional.	Alpha de Cronbach: 0.873, 0.734 y 0.859 para cada escala.	Alpha de Cronbach: 0.816, 0.856, 0.760, 0.748 y 0.886 para cada escala.	Satisfacción laboral tiene un efecto negativo y significativo sobre el Síndrome de Burnout ($y = -0.52$)	Evaluados con índice alto en agotamiento emocional: 27.66% Evaluados con altos índices en despersonalización: 6.06% Evaluados con bajo índice de realización personal: 38.74%
Yslado, Norabuena, Loli, Zarzosa, Padilla, Pinto y Rojas	Escala de satisfacción laboral (SL - SPC). Subescalas: significación de la tarea, beneficios económicos, reconocimiento, condiciones de trabajo.	Alpha de Cronbach: 0,867 para cada escala.	Alpha de Cronbach: 0,820 para cada escala.	Síndrome de Burnout influye de manera negativa en la Satisfacción laboral ($y = -0.62$)	Prevalencia para burnout alto fue de 33,3%
Párraga, González, Méndez, Villarín y León	Cuestionario de satisfacción laboral Front Roja. 9 factores: satisfacción por el trabajo, tensión relacionada con trabajo, competencia profesional, presión del trabajo, promoción profesional, relación interpersonal con jefes, relación interpersonal con compañeros, características extrínsecas del estatus y monotonía laboral.	El 28.2% mostraron niveles altos de agotamiento emocional (IC 95%: 23.8 - 32.7%) El 38.9 % mostraron niveles altos de despersonalización (IC 95% :34.1 - 43.8%) El 8,0% mostraron niveles bajos de realización personal (IC 95%: 5.3 - 10,8%)	Se estableció un nivel de confianza del 95 % para los intervalos de confianza y nivel de significación $<0,05$ para contrastes de hipótesis.	Existe una relación negativa entre el Síndrome de Burnout y la Satisfacción laboral	La prevalencia global del Burnout fue de 20.7% (afectación de dos o más dimensiones).

(Continúa)

(Continúa)

Autor	Evaluación Satisfacción laboral	Fiabilidad Síndrome de Burnout	Fiabilidad Satisfacción laboral	Relación Síndrome de Burnout y Satisfacción laboral	Nivel de Burnout
Salgado y Lería	Escala de satisfacción laboral (S20/23) (Meliá y Peiró). Dimensiones: supervisión, ambiente físico, prestaciones recibidas, satisfacción intrínseca y satisfacción con participación.	MBI obtiene un puntaje cuestionable, pero sus dimensiones se muestran entre los rangos 0,66 y 0,72	Escala global valores entre 0,8 y 0,9. Sus dimensiones presentan valores entre 0,82 y 0,93.	No se observa correlación entre el MBI y la escala de Satisfacción laboral. Dato contradictorio entre niveles altos de Satisfacción laboral y carga de trabajo excesiva.	10.7% se ubican en el rango de burnout alto 88.8% en nivel moderado.
Garrido, Maulen y Raineri	Se usaron preguntas del Cuestionario de satisfacción laboral de Muller & McClosky: satisfacción con remuneraciones y beneficios, flexibilidad y carga de horario de trabajo y calidad de relaciones interpersonales	Todas escalas arrojan un alpha de Cronbach cercanos o superan el punto de corte de 0.70.	Todas escalas arrojan un alpha de Cronbach cercanos o superan el punto de corte de 0.70. Cargas factoriales de los ítems dieron un promedio de 0,71 (validez discriminante)	Para la totalidad de la muestra se observa una relación inversa entre las dimensiones despersonalización y agotamiento emocional con todas las dimensiones evaluadas en satisfacción laboral. Sin embargo, estas últimas muestran una relación positiva con Realización personal en el trabajo	Promedio Agotamiento Emocional: 3.01- Nivel bajo Promedio despersonalización: 1.66 - Nivel bajo Promedio Realización personal: 4.81 Nivel bajo Nivel general de Burnout bajo
Uchmanowics, Manulik, Lomper, Rozensztrauch, Zborowska, Kolasinska y Rosinczuk	Escala de satisfacción con el trabajo (SWJS) - Zalewska Es una escala de 5 ítems la cual mide de manera general el nivel subjetivo de satisfacción laboral que tiene un trabajador, en base a aspectos cognitivos.	No	No	Satisfacción laboral afecta de manera negativa y significativa a cada una de las subescalas de Burnout	Promedio total obtenido fue de 34.67 punto de un total de 100.

(Continúa)

Autor	Evaluación Satisfacción laboral	Fiabilidad Síndrome de Burnout	Fiabilidad Satisfacción laboral	Relación Síndrome de Burnout y Satisfacción laboral	Nivel de Burnout
Vásquez, Martínez, Gómez y Salgado	Escala de satisfacción laboral (S20/23) (Meliá y Peiró). Dimensiones: supervisión, ambiente físico, prestaciones recibidas, satisfacción intrínseca y satisfacción con participación.	Alpha de Cronbach: 0,625	Alpha de Cronbach: 0,871	Existe una correlación significativa y negativa entre el Síndrome de Burnout y la satisfacción laboral	El 91% tiene un nivel medio de padecer burnout y 1.4% de padecerlo a nivel alto.
Carlos Cajo, María	Escala general de satisfacción (Overall Job Satisfaction) de Warr, Cook y Wall: Sub escala valores intrínsecos: reconocimiento, responsabilidad, promoción, la tarea en sí misma. Sub escala valores extrínsecos: horario, remuneración, condiciones físicas.	No	No	Existe una relación media y de forma inversa entre el Síndrome de Burnout y satisfacción laboral Valor= - 0.397 p=0.01	El 16% muestra un nivel alto y 68% de la muestra exhibe un nivel medio de burnout

Analizando de manera más detallada cada artículo de los ocho seleccionados, podemos destacar los siguientes aspectos.

El estudio realizado por Wang et al. (2020) se realizó con personal de salud de atención primaria en la zona rural de la provincia Shandong. El objetivo de este estudio fue examinar la relación entre la satisfacción laboral, el Síndrome de burnout y la intención de abandonar el trabajo y, a partir de ello, explorar los predictores de esta última variable. Este tema es de especial interés dado que la población seleccionada para esta investigación muestra un bajo nivel educativo, inadecuado entrenamiento y baja remuneración.

Este trabajo concluyó que la población evaluada presenta poca satisfacción laboral, altos índices de burnout y una alta intención de cambiar de empleo. En cuanto a la relación de estas variables, se expone que la satisfacción laboral tiene un efecto directo y negativo sobre el burnout y la intención de abandonar el trabajo.

Otro estudio desarrollado, en esta misma línea, por Párraga et al. (2018) evaluó la prevalencia del Síndrome de burnout y sus componentes y su relación con la satisfacción laboral y el estrés percibido en una muestra del personal sanitario de la comunidad autónoma de Castilla - La Mancha en España. En esta investigación se encontró que el 20% de la muestra evaluada sufría de burnout y que más de la mitad presentaba valores elevados de burnout en al menos una subescala. Además, la satisfacción laboral mostró una relación negativa con el Síndrome de burnout.

La investigación desarrollada en Polonia por Uchmanowicz et al. (2019), evaluó la satisfacción con la vida, satisfacción laboral, orientación de vida y burnout entre enfermeras y parteras en instituciones médicas. El promedio general del Síndrome de burnout fue de 34.67 puntos de un total de 100. Esto es, la mitad de la población evaluada presentó un bajo nivel de burnout y la otra mitad consiguió puntajes mayores a 33.38 puntos. Estos resultados indicaron que el nivel de burnout encontrado en la población evaluada es bajo. Así mismo, la satisfacción laboral mostró una correlación negativa y significativa con todas las subescalas del Síndrome de burnout.

Estos resultados deben ser tomados con cautela, pues este estudio no reporta los índices de confiabilidad o validez obtenidos por las personas evaluadas en relación a los diferentes cuestionarios. En relación a esto, se puede rescatar que este estudio exhibe las estadísticas empleadas para analizar cada una de estas variables. Por lo que reporta que

el puntaje promedio obtenido en la escala de satisfacción laboral fue de 19.76, la desviación estándar fue de 5.36 y la media fue igual a 20. Por otro lado, para el caso del inventario del burnout se encontraron los puntajes alcanzados para cada una de las subescalas. Esto es, la subescala de agotamiento emocional alcanzó un puntaje de 39.14, con una desviación estándar de 28.15 y una media de 33.33. La realización personal obtuvo un promedio de 35.44 puntos, con una desviación estándar de 27.22 y una media de 26.79. En cuanto a la despersonalización se observó un puntaje de 29.41 con una desviación estándar de 27.95 y una media igual a 20.

En el estudio realizado en Chile por Salgado y Lería (2019), se analizó la asociación entre el Síndrome de burnout, la satisfacción laboral y la calidad de vida en profesionales de salud pública. Estos trabajadores brindan atención a través de Centros de Salud Familiar Municipal (CESFAM), los cuales se caracterizan por demandar exceso de trabajo y atenciones al personal sanitario. Así mismo, este estudio destaca la relación entre la percepción de estos trabajadores sobre las condiciones adversas para su desempeño, la autopercepción de estrés y clima laboral poco saludable. Lo que evidencia el rol de diversas variables psicosociales que responden a las características del contexto laboral y que influyen en la prevalencia del burnout y una baja satisfacción laboral.

Esta investigación concluyó que existe una prevalencia moderada del Síndrome de burnout en el 88,8% de la muestra y un 10% de los evaluados se encuentran en los niveles más altos. En relación con ello, los autores de este estudio indican que el índice de confiabilidad obtenido por el MBI tiene un valor cuestionable. Sin embargo, estos investigadores sostienen que el instrumento sí tendría fiabilidad, ya que los índices de confiabilidad alcanzados en sus subescalas se ubican entre los rangos de 0.66 y 0.72.

Por otro lado, no se observó correlación entre el Síndrome de burnout y la satisfacción laboral. Ello podría estar relacionado con que solo dos subescalas del Inventario de burnout de Maslach tienen correlación con algunos factores de la Escala de satisfacción laboral. Esto es, la subcategoría de agotamiento emocional tiene una correlación negativa con satisfacción con la supervisión, satisfacción con prestaciones recibidas, satisfacción intrínseca y satisfacción con la participación. Por otro lado, la subescala de despersonalización exhibe una correlación positiva con satisfacción con el ambiente físico y con satisfacción con prestaciones recibidas.

En otro estudio realizado en Chile, Garrido et al. (2017), analizaron el Síndrome de burnout, satisfacción laboral y autonomía como antecedentes a la intención de abandono y retención laboral en enfermeras. Este estudio reportó que la muestra evaluada exhibe niveles de burnout bajos para cada una de las subescalas. Sin embargo, los valores del Alpha de Cronbach para todas las escalas son cercanos o superan el punto de corte de 0.70. Así mismo, se encontró una relación inversa entre las subescalas despersonalización y agotamiento emocional con todas las dimensiones evaluadas en satisfacción laboral (satisfacción con remuneraciones y beneficios, satisfacción con flexibilidad de horarios y carga de trabajo y satisfacción con la calidad de las relaciones interpersonales en el lugar de trabajo). Por otro lado, todas las dimensiones de la satisfacción laboral antes mencionadas muestran una relación positiva con la realización personal en el trabajo. Finalmente, concluyen que la presencia del Síndrome de burnout, menores niveles de satisfacción (sobre todo en remuneraciones y beneficios) y menor autonomía en el trabajo son predictores significativos de la intención de abandono laboral.

En el 2018, Vásquez et al., evaluaron a 166 funcionarios de salud del Hospital Clínico Herminia Martín de Chile. El objetivo de este estudio fue analizar la relación entre el grado de satisfacción laboral y el burnout en este grupo de profesionales. Los resultados obtenidos señalan que el 91.2% de la muestra está en un nivel medio de burnout y un 1.4% se encuentra en un nivel alto. En cuanto a las subescalas, encontramos que el 34.2% presenta un nivel alto de realización personal, el 25.9% presenta nivel alto de despersonalización y 15.3% muestra un nivel alto de agotamiento emocional. Además, se encontró que existe una relación significativa y negativa entre el Síndrome de burnout y la satisfacción laboral.

Los autores Yslado et al. (2019) desarrollaron una investigación cuyo objetivo fue determinar la relación entre el Síndrome de burnout y la satisfacción laboral de los profesionales de salud en dos hospitales en Perú. Según los autores de este estudio, existen diversos trabajos previos en los que se puede observar la relación negativa entre el burnout y la satisfacción laboral, lo cual tiene un impacto en la calidad de atención en este rubro. Este estudio concluyó que existe una significativa y negativa relación funcional entre el Síndrome de burnout y la satisfacción laboral y colocan al primero como predictor de la satisfacción en el trabajo.

Otro estudio en Perú abordó la problemática de la relación entre el Síndrome de burnout y satisfacción laboral en profesionales de enfermería del hospital de Lambayeque. Carlos (2020), evaluó a 50 profesionales de enfermería y encontró que un 16% presenta un nivel alto de burnout, un 68% un nivel medio y un 16% un nivel bajo. En cuanto a las subescalas, se observó que el nivel alto de despersonalización se encontró en el 14% de la muestra, solo el 2% se ubicó en el nivel alto de agotamiento emocional, mientras que el 56% de las enfermeras tuvo un nivel alto de realización personal. Por otro lado, este estudio indica que la relación entre las variables de burnout y satisfacción laboral es media e inversa. Es importante mencionar que en este artículo no se encontraron los datos de confiabilidad y validez de los instrumentos empleados para medir el índice del Síndrome de burnout y la satisfacción laboral. Luego de consultar la investigación que antecede a este artículo (mismo tema y autora) se puede indicar que el índice de confiabilidad para el inventario de burnout fue de 0.748 y la escala de satisfacción laboral fue de 0.841.

CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN

El Síndrome de burnout adquiere cada vez más importancia para la Psicología, ya que refleja un problema social que tiene un impacto negativo en el personal sanitario y en su desempeño. En el caso peruano, a pesar de que diversos estudios reconocen que esta variable tiene un papel importante para el bienestar de los trabajadores de salud, no se encuentran abundantes investigaciones en este campo de interés. Así mismo, si bien los estudios sobre el tema aportan valiosa información, es necesario contar con investigaciones con alcance correlacional y explicativo que ayuden a entender mejor la naturaleza y factores asociados de este síndrome en el grupo de trabajadores de interés. Además, dado que el Perú es un país pluricultural en donde los contextos laborales de salud varían dramáticamente entre cada región, ciudad y distrito, se recomienda incluir en la muestra sujetos con diversas profesiones en salud y que provengan de diferentes lugares del país.

En esta línea, diversos autores de otras latitudes se han interesado por profundizar el concepto del Síndrome de burnout, relacionándolo con la satisfacción laboral. Ello, en vista de que ambas variables son componentes importantes en el bienestar de los trabajadores de salud y la calidad de sus servicios. Algunos estudios previos han señalado que altos niveles de burnout y baja satisfacción en el trabajo poseen una relación positiva con la rotación del personal. En este sentido, las instituciones de salud deben asumir los costos para reclutar, inducir al puesto de trabajo y capacitar a los trabajadores ingresantes. Además, deben generar estrategias para mantener la calidad en las atenciones de salud sin que esto signifique una excesiva carga laboral para el personal que asuma funciones temporales.

Este trabajo busca dar a conocer que existe una correlación negativa entre el Síndrome de burnout y la satisfacción laboral en el personal de salud. Todo ello con la finalidad de visibilizar esta problemática y se considere implementar estrategias para fortalecer el recurso humano en las instituciones de salud y que ello tenga impacto en su productividad y en el bienestar de la comunidad que accede a estos servicios.

En relación a ello, estudios realizados por Wang et al. (2020), Yslado et al. (2019), Párraga et al. (2018), Garrido et al. (2017), Uchmanowics et al. (2019), Vásquez et al. (2018) y Carlos (2020) confirman que existe una correlación negativa entre la satisfacción laboral y el Síndrome de burnout en el personal sanitario. Dado que este grupo de trabajo exhibe la tendencia a tener niveles altos o medios de burnout, se podría deducir que muchos de estos trabajadores podrían estar ejerciendo su labor con poca rigurosidad en la calidad de su atención y priorizando estándares de productividad.

Sin embargo, si bien los estudios previamente mencionados sí reportan que el Síndrome de burnout y la satisfacción laboral tienen una relación negativa, muchos de estos carecen o no exhiben con claridad la relación causal entre estas variables. En relación a ello, la investigación de Wang et al. (2020) reporta que la satisfacción laboral tiene un efecto directo sobre el Síndrome de burnout, mientras que Yslado et al. (2019) comentan que es el burnout la variable independiente ante la satisfacción laboral. Esta disparidad se puede deber al tamaño de la muestra evaluada y a la ubicación de los hospitales considerados en cada estudio y a las diferentes herramientas empleadas para medir el índice de satisfacción en el trabajo.

Por otro lado, si bien el estudio de Párraga et al. (2018) muestra la relación negativa en el Síndrome de burnout y la satisfacción en el trabajo, solo consideran que existe relación causal entre esta última y las subescalas de agotamiento emocional y despersonalización. Ello podría estar relacionado con el cuestionario empleado para medir la satisfacción en el trabajo, ya que las subcategorías de satisfacción en el trabajo y promoción profesional no tienen una relación estadísticamente significativa con la muestra evaluada. Esto es, para este estudio el instrumento de medición mencionado no ofrece datos confiables que se relacionen al desarrollo profesional, por lo cual podría existir algún sesgo al momento de pretender establecer una relación causal entre la satisfacción laboral global y la realización personal.

Para el caso de la investigación realizada por Garrido et al. (2017), se observa interés por identificar la relación de la satisfacción en el trabajo y el Síndrome de burnout, más no para conocer la relación causal entre estas variables. Es por ello que solo exhiben los resultados que identifican la relación causal entre las variables de interés y la intención de abandono y retención laboral en personal de salud.

Además, los estudios de Vásquez et al. (2018), Carlos (2020) y Uchmanowics et al. (2019), exhiben que la metodología empleada para procesar los datos está orientada a conocer solo la correlación entre las variables de interés. A pesar de ello, Uchmanowics et al. (2019) expresan que la satisfacción laboral afecta de manera negativa a todas las escalas del burnout. Estos autores podrían estar realizando esta afirmación tras encontrar coincidencias entre sus resultados y los obtenidos en estudios previos. Sobre esto comentan que existen indicios de que la insatisfacción laboral es un factor de riesgo para la aparición del Síndrome de burnout.

Además, como se comentó anteriormente, es necesario tomar con cautela los resultados reportados por este último grupo de autores. Ello porque el estudio no incluye los índices de confiabilidad y validez de los instrumentos empleados para medir el nivel del Síndrome de burnout y la satisfacción laboral. La confiabilidad está vinculada al grado en que un instrumento arroja resultados iguales tras una repetida evaluación a un sujeto. Por otro lado, la validez está relacionada al grado en que un instrumento mide lo que dice medir. Si estos datos faltan en alguna investigación científica no se tiene la seguridad de que los instrumentos empleados realmente miden los factores incluidos en las herramientas y no se puede saber si los resultados serán coherentes en el tiempo. Por lo tanto, se abre la posibilidad de considerar los datos obtenidos como poco significativos para el estudio (Hernández et al., 2020, p. 200).

Por otro lado, la investigación de Salgado y Lería (2020) reporta que no existe correlación entre el Síndrome de burnout y la satisfacción laboral. Ello podría estar relacionado con que el puntaje general del MBI alcanzó un índice de confiabilidad cuestionable. Sin embargo, estos autores comentan que se basan en el marco teórico planteado por Nunnally para afirmar que este instrumento sí tiene confiabilidad, porque sus subescalas evaluadas muestran índices de fiabilidad que están entre el 0.66 y 0.72.

Sin embargo, en otros artículos se observa que este mismo autor señala que para considerar un valor específico de Alpha de Cronbach como satisfactorio se debe tener en cuenta para qué se van a usar estos resultados. Es decir, si se pretende tomar decisiones sobre el futuro de una persona (por ejemplo, para diagnóstico o selección de personal) se requiere que las mediciones de los instrumentos empleados tengan un alto índice de confiabilidad (0.90 se considera como mínimo aceptable). Por otro lado, si el uso de los resultados está orientado a la investigación se requiere una confiabilidad moderada (0.80

se considera adecuado) (como se citó en Quero, 2010, p.251). En relación con esto, se recomienda tomar con cautela los resultados de este estudio, ya que las mediciones obtenidas con el MBI podrían reflejar que existe poca homogeneidad entre los ítems considerados para cada subescala, lo cual podría significar que esta herramienta tendría poca exactitud para medir lo que se pretende evaluar en la muestra de interés para esta investigación.

En relación a la satisfacción laboral, la mayoría de los estudios revisados concuerdan que existen diversos factores, tanto individuales como organizacionales, que pueden incidir directamente en este constructo y por lo tanto tendrían un impacto en la calidad del servicio, en la rotación de personal, el compromiso y el clima laboral. Estas variables estarían relacionadas con el entorno físico y el espacio en el lugar de trabajo (higiene, salubridad, ventilación), oportunidades para la promoción y la formación laboral, igualdad y justicia recibida en el trato de la institución de salud y la remuneración recibida.

Frente a ello, los estudios de Wang et al. (2020), Yslado et al. (2019), Garrido et al. (2017), Uchmanowics et al. (2019) y Vásquez et al. (2018) consideran que los beneficios económicos son el factor más predominante sobre la satisfacción laboral. Ello estaría vinculado a que los profesionales de salud son conscientes de que su labor en salvar y cuidar vidas constituye un elemento importante para el desarrollo social y económico del país. Sin embargo, en muchas ocasiones no se otorga las remuneraciones o incentivos económicos que reconozcan su desempeño profesional

En el caso de la investigación de Salgado y Lería (2020) encontramos que no reportan un factor determinante sobre la satisfacción laboral; sin embargo, comentan que las escalas con mayor puntaje obtenido en la Escala de Satisfacción empleada son satisfacción con las prestaciones recibidas, satisfacción con el ambiente físico y satisfacción con la supervisión. Lo cual indicaría que, para los individuos evaluados, estos factores serían considerados como positivos dentro de esta institución y podrían ser componentes importantes que influyen en la satisfacción laboral.

Por otro lado, en el estudio realizado por Carlos (2020) se observa que la mayoría del personal de salud evaluado se encuentra en el nivel bastante satisfecho, lo cual implica que este grupo de profesionales podrían estar complacidos con factores vinculados al salario, políticas de la empresa, entorno físico, oportunidades para demostrar sus

habilidades, variedad del trabajo, entre otros. Ello entra en contradicción con las características del contexto laboral reportados en el estudio, como alto ausentismo por parte del personal de salud, turnos rotativos y extraordinarios, exigencia de los supervisores por cumplir cuotas de productividad, alta demanda de pacientes y falta de materiales e insumos para la atención. Es necesario tener mayores datos sobre las características del personal sanitario, el contexto laboral y social de la Región de Lambayeque para poder analizar estos resultados.

Finalmente, en el estudio de Párraga et al. (2018) no se reportan resultados sobre un análisis de las subcategorías del Cuestionario de satisfacción laboral empleado en el estudio. Así mismo, los factores evaluados en este instrumento no evidencian estar constituidos por el tema de beneficios económicos. Sería de interés conocer los ítems principales en cada subcategoría, así como los datos obtenidos por esta población de salud para las diferentes dimensiones.

El análisis de los artículos presentados exhibe que estos guardan diferencias entre sí; sin embargo, todos estos estudios coinciden en que los profesionales de salud deben enfrentar de manera cotidiana situaciones desgastantes con altas exigencias y diversos factores psicosociales. Esto es, Wang et al. (2020), Yslado et al. (2019), Párraga et al. (2018), Garrido et al. (2017), Uchmanowics et al. (2019), Vásquez et al. (2018), Carlos (2020) y Salgado y Lería (2020), abordan las variables de interés para cada estudio partiendo desde el supuesto de que este personal desarrolla determinadas conductas, actitudes y emociones, tras producirse un intercambio entre las condiciones del ambiente de trabajo y los deseos y percepciones que tienen cada uno de estos individuos. Además, los autores mencionados coinciden en que muchos de los factores psicosociales obtenidos de esta interrelación pueden convertirse en riesgos para el bienestar físico y psicológico de los trabajadores de salud, ya que estos factores están relacionados con cuadros ansiosos, con el estrés percibido y hasta con la gestación del Síndrome de burnout y la baja satisfacción laboral.

A pesar de que diversas investigaciones en el campo de la salud reconocen que existe un complejo y multivariado rol de los factores psicosociales sobre sus trabajadores, no se observan muchos estudios que busquen profundizar en estos factores. En relación con ello, Aldrete et al., (2015) comentan que existen pocos estudios sobre los factores psicosociales laborales, por lo que se cuenta con limitados datos sobre estos. Es decir,

muchas investigaciones están orientadas a estudiar los efectos de estos factores más que a los factores psicosociales en sí mismos (p. 33). Es por ello que, desde la psicología organizacional, urge impulsar estudios que profundicen en estos factores y que brinden información sobre aquellas condiciones laborales que afectan en mayor grado el bienestar de los trabajadores sanitarios y el desarrollo organizacional de las instituciones de salud. Además, esta información podría ser utilizada por diversos centros sanitarios como punto de partida para el diseño de estrategias de prevención ante el riesgo que suponen algunos factores psicosociales laborales sobre el bienestar de los trabajadores, su desempeño y la calidad del servicio que ofrecen.

Por lo expuesto anteriormente, se considera que futuros estudios en esta rama deberán profundizar en la relación entre el Síndrome de burnout y la satisfacción laboral en el campo sanitario, ya que ambas variables inciden, como ya se dijo, en el bienestar laboral, la calidad del servicio y el desarrollo de las instituciones de salud.

Asimismo, próximas investigaciones deberán abordar los factores psicosociales laborales eventualmente vinculados con la aparición de estas variables y otras condiciones perjudiciales para los profesionales sanitarios.

La generación de conocimiento en esta rama favorecerá la adecuada gestión de los recursos laborales en beneficio del personal de salud y, por ende, de la prestación de servicios.

CONCLUSIONES

El objetivo del presente estudio fue conocer la relación entre el Síndrome de burnout y la satisfacción laboral en personal de salud a partir de la revisión de estudios previos realizados en este campo. Diversas investigaciones abordan el burnout en el personal sanitario, sin embargo, su relación con la satisfacción laboral no es un campo de estudio muy difundido o considerado dentro de estudios con muestras a mayor escala. A pesar de ello, esta investigación consiguió reunir investigaciones que cumplen con los factores de inclusión y que exhiben resultados sólidos al respecto.

- Existe una correlación negativa entre el Síndrome de burnout y la satisfacción laboral en el personal de salud: a mayor burnout menor satisfacción laboral. Ello tiene implicancias en la salud del trabajador y su intención por cambiar de trabajo, así como en la calidad del servicio prestado y la dinámica de las instituciones de salud. Incluir el análisis causal entre las variables en investigaciones futuras en esta línea permitiría generar estrategias de prevención y afronte sobre la variable dependiente. Así mismo, futuras investigaciones desde la Psicología organizacional deberán profundizar en factores psicosociales del contexto laboral de salud para generar información que enmarque las estrategias para fomentar el bienestar en los trabajadores sanitarios.

REFERENCIAS

- Aldrete Rodríguez, M. G., Navarro Meza, C., González Baltazar, R., Contreras Estrada, M. I., & Pérez Aldrete, J. (2015). Factores psicosociales y síndrome de burnout en personal de enfermería de una unidad de tercer nivel de atención a la salud. *Ciencia & trabajo*, 17(52), 32-36. <https://doi.org/10.4067/s0718-24492015000100007>
- Aliaga Blanco, D. (2012). *Burnout y bienestar psicológico en técnicas de enfermería de un hospital nacional de Lima Metropolitana*. [Tesis de licenciatura, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio institucional de la Pontificia Universidad Católica del Perú. <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/4430>
- Alshmemri, M., Shahwan-Akl, L., & Maude, P. (2017). Herzberg's two-factor theory of job satisfaction [La teoría de la satisfacción laboral de los dos factores de Herzberg]. *Life Science Journal*, 14(5), 12–16. <https://doi.org/10.7537/marslsj140517.03>. Keywords
- Carlos Cajo, M. (2018). *Síndrome de burnout y satisfacción laboral en el profesional de enfermería del Hospital Belén de Lambayeque*. [Tesis magíster, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/22102/carlos_cm.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Carlos, M. (2020). Síndrome de burnout y satisfacción laboral en el profesional de enfermería del Hospital Belén de Lambayeque. *Epistemia*. <http://revistas.uss.edu.pe/index.php/EPT/article/view/1306/1725>
- Chilquillo-Vega, V. L., Lama-Valdivia, J. E., & De la Cruz-Vargas, J. A. (2019). Síndrome de burnout en médicos asistentes del Hospital Nacional Hipólito Unanue de Lima – Perú, 2018. *Revista de Neuro-Psiquiatria*, 82(3), 175. <https://doi.org/10.20453/rnp.v82i3.3570>
- Garrido, O., Maulen, G., & Raineri, A. (2017). Burnout, job satisfaction and job autonomy as determinants of abandonment intent and job retention of nurses and nursing Assistants [Burnout, satisfacción laboral y autonomía laboral como determinantes de intención de abandono y retención laboral de enfermeras y auxiliares de enfermería]. *Estudios de Administración*, 24(1), 5-15. <http://doi:10.5354/0719-0816.2017.56722>
- Guido, Laura de Azevedo, Goulart, Carolina Tonini, Silva, Rodrigo Marques da, Lopes, Luis Felipe Dias, & Ferreira, Emanuelli Mancio. (2012). Stress and Burnout among multidisciplinary residents [Estrés y burnout entre residentes de múltiples disciplinas]. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 20(6), 1064-1071. <https://doi.org/10.1590/S0104-11692012000600008>

- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. MCGRAW-HILL INTERAMERICANA.
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. Encuesta nacional de satisfacción de usuarios en salud; 2016. Disponible en: http://portal.susalud.gob.pe/wp-content/uploads/archivo/encuesta-sat-nac/2016/INFORME_FINAL_ENSUSALUD_2016.pdf
- Khan, A. S., Khan, S., Nawaz, A., & Qureshi, Q. A. (2016). Theories of Job-Satisfaction: Global Applications & Limitations [Teorías de la satisfacción laboral: aplicaciones y limitaciones globales]. *Gomal University Journal of Research*, 26(2), 45–62. https://www.researchgate.net/publication/286932201_Theories_of_job_satisfaction_Global_applications_Limitations
- Loya-Murguía KM, Valdez-Ramírez J, Bacardí-Gascón M, Jiménez-Cruz A. El síndrome de agotamiento en el sector salud de Latinoamérica: revisión sistemática. *Journal of Negative & No Positive Results*. 2018;3(1):40-48. <http://DOI: 10.19230/jonnpr.2060>
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job Burnout [Desgaste profesional]. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397–422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- Nunura Linares, L. (2016). *Burnout en profesionales de establecimientos de salud del primer nivel de atención de Lima Metropolitana*. [Tesis de licenciatura, Universidad de Lima]. Repositorio institucional de la Universidad de Lima. <https://repositorio.ulima.edu.pe/handle/20.500.12724/3282>
- OIT-OMS. Organización Internacional del Trabajo-Organización Mundial de la Salud. Factores psicosociales en el trabajo: naturaleza, incidencia y prevención. Informe del comité mixto OIT/OMS sobre medicina del trabajo. Ginebra: OIT, 1984. Disponible en http://biblioteca.uces.edu.ar/MEDIA/EDOCS/FACTORES_Texto.pdf
- Párraga Martínez, I., González Hidalgo, E., Méndez García, T., Villarín Castro, A., & León Martín, A. A. (2018). Burnout y su relación con el estrés percibido y la satisfacción laboral en profesionales sanitarios de Atención Primaria de una Comunidad Autónoma. *Revista Clínica de Medicina de Familia*, 11(2), 51–60. http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1699-695X2018000200051&lng=es&tlng=es.
- Quero Virla, Milton (2010). Confiabilidad y coeficiente Alpha de Cronbach. *Telos*, 12(2),248-252. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=993/99315569010>
- Ramírez Pérez, M., & Lee Maturana, S.-L. (2011). Síndrome de Burnout entre hombres y mujeres medido por el clima y la satisfacción laboral. *Polis (Santiago)*, 10(30), 431–446. <https://doi.org/10.4067/s0718-65682011000300020>

- Salgado-Roa, J. A., & Leria-Dulčić, F. J. (2019). Burnout, satisfacción y calidad de vida laboral en funcionarios de la salud pública chilenos. *Universidad y Salud*, 22(1), 06–16. <https://doi.org/10.22267/rus.202201.169>
- Sobrequés, J., Cebrià, J., Segura, J., Rodríguez, C., García, M., & Juncosa, S. (2003). La satisfacción laboral y el desgaste profesional de los médicos de atención primaria. *Atención Primaria*, 31(4), 227–233. [https://doi.org/https://doi.org/10.1016/S0212-6567\(03\)79164-1](https://doi.org/https://doi.org/10.1016/S0212-6567(03)79164-1)
- Tello Bonilla, J. (2010). *Nivel de síndrome de Burnout y estrategias de enfrentamiento en enfermeros de los servicios críticos del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, 2009*. [Tesis de licenciatura Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Repositorio institucional de la Universidad Mayor de San Marcos <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/547>
- Uchmanowicz, I., Manulik, S., Lomper, K., Rozensztrauch, A., Zborowska, A., Kolasínska, J., & Rosińczuk, J. (2019). Life satisfaction, job satisfaction, life orientation and occupational burnout among nurses and midwives in medical institutions in Poland: A cross-sectional study [Satisfacción con la vida, satisfacción con el trabajo, orientación de la vida y burnout entre enfermeras y parteras en instituciones médicas en Polonia: un estudio transversal]. *BMJ Open*, 9(1). <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2018-024296>
- Urrutia, G., & Bonfill, X. (2013). La declaración PRISMA: un paso Adelante en la mejora de las publicaciones de la Revista Española de Salud Pública. *Revista Española de Salud Pública*, 87(2), 99-102. <http://doi: 10.4321/S1135-57272013000200001>.
- Vásquez Fonseca VM, Gómez Pasos JC, Martínez J, Salgado A (2019). Relación entre el burnout y la satisfacción laboral en profesionales de la salud. *Salud i Ciencia* 23(4), 325-31. <https://www.siicsalud.com/dato/sic/234/158957.pdf>
- Wang, H., Jin, Y., Wang, D., Zhao, S., Sang, X., & Yuan, B. (2020). Job satisfaction, burnout, and turnover intention among primary care providers in rural China: Results from structural equation modeling [Satisfacción laboral, burnout e intención de rotación entre los proveedores de atención primaria en las zonas rurales de China: resultados de la modelización de ecuaciones estructurales]. *BMC Family Practice*, 21(1), 1–10. <https://doi.org/10.1186/s12875-020-1083-8>
- Yslado Méndez, R. M., Norabuena Figueroa, R., Loli Poma, T., Zarzosa Marquez, E., Padilla Castro, L., Pinto Flores, I., & Rojas Gamboa, A. (2019). Síndrome de burnout y la satisfacción laboral en profesionales de la salud. *Horizonte Médico (Lima)*, 19(4), 41–49. <https://doi.org/10.24265/horizmed.2019.v19n4.06>