

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
ESCUELA DE POSGRADO
SECCIÓN DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE
CIENCIAS DE LA SALUD



**Burnout y Satisfacción Laboral en Enfermeros del Servicio de
Emergencia Hospital Luis Nicasio Sáenz, 2018**

Tesis para Optar el Grado de Doctor en Gestión en Salud

Autor:

Navidad Berlanga, Esther Evangelina

Asesor:

Camacho Alva, Errol Alberto

Código ORCID: 0000-0002-2066-2461

Huacho – Perú

2021

PALABRAS CLAVE:

Tema	Burnout, Satisfacción del usuario
Especialidad	Gestión

Keyywords:

Theme	Burnout, User Satisfaction
Specialty	Management

Líneas de investigación OCDE:

Línea de Investigación	Administración en salud
Área	Ciencias médicas y de la Salud
Subarea	Ciencias de la Salud
Disciplina	Ciencias del Cuidado de la Salud y Servicios /Gestión de los servicios de Salud

**Burnout y Satisfacción Laboral en Enfermeros del Servicio de
Emergencia Hospital Luis Nicasio Sáenz, 2018**

**Burnout and Job Satisfaction in Nurses at the Luis Nicasio Sáenz
Hospital Emergency Service, 2018**

**Burnout e Satisfação no Trabalho em Enfermeiros do Pronto
Socorro do Hospital Luis Nicasio Sáenz, 2018**

RESUMEN

El propósito del estudio, fue aportar a la ciencia de manera técnica científica la influencia de la relación del Burnout con la satisfacción laboral. La investigación fue de tipo descriptivo correlacional, diseño no experimental, corte transversal, con muestra censal de sesenta enfermeros; se empleó la encuesta y los instrumentos el Inventario de Burnout de Maslach y Test de Satisfacción Laboral, validados y sometidos a confiabilidad, se codificó la base de datos en Excely usó el programa IBM SPSS versión 23, libre, para tabular y procesar los datos. Resultados: Mostraron el 65% de Personal de Enfermeros del Servicio de Emergencia del Hospital PNP Luis N. Sáenz, presentan un nivel alto y medio de Síndrome de Burnout y el 35% un nivel bajo, en Satisfacción Laboral el 63% presenta entre medio y bajo mientras que el 37% presenta nivel alto de Satisfacción Laboral demostrándose que existe Burnout en los Enfermeros del Servicio de Emergencia del Hospital PNP Luis N: Sáenz, se corrobora con el resultado estadístico Rho de Sperman con un coeficiente de correlación de -0.876 y una significancia bilateral de 0.000 concluyéndose que existe una correlación altamente significativa negativa, es inversa, a mayor Síndrome de Burnout existe menor Satisfacción Laboral.

ABSTRACT

The purpose of the study is to contribute to science in a scientific technical way the influence of the relationship between Burnout and job satisfaction. The research was of a descriptive correlational type, non-experimental design, cross-sectional, with a census sample of sixty nurses; the survey and the instruments were used, the Maslach Burnout Inventory and Work Satisfaction Test, validated and submitted to reliability, the database was coded in Excel and the free IBM SPSS version 23 program was used to tabulate and process the data. Results: They showed 65% of Nurses Personnel of the Emergency Service of the PNP Hospital Luis N. Sáenz, present a high and medium level of Burnout Syndrome and 35% a low level, in Labor Satisfaction 63% present between half and low while 37% have a high level of Job Satisfaction, demonstrating that there is Burnout in the Nurses of the Emergency Service of the PNP Hospital Luis N: Sáenz, it is corroborated with the statistical result Rho de Sperman with a correlation coefficient of -0.876 and a Bilateral significance of 0.000 concluding that there is a highly significant negative correlation, it is inverse, the greater the Burnout Syndrome there is less Labor Satisfaction.

RESUMO

O objetivo do estudo foi contribuir para a ciência de forma técnico-científica a influência da relação do Burnout com a satisfação no trabalho. Estudo, proposto sob o método descritivo correlacional, não experimental, transacional, com amostra censitária de 60 enfermeiros; Utilizou-se a entrevista e o questionário Maslach Burnout Inventory e Job Satisfaction Test, validados e submetidos à confiabilidade, o banco de dados foi codificado em Excel e utilizada a versão gratuita 23 do SPSS, o que permitiu uma tabulação preliminar no processando informação. Como resultados, verificou-se que 65% do Pessoal Enfermeiro, apresenta alto e médio nível de Síndrome de Burnout e 35% baixo nível, em Satisfação no Trabalho 63% apresentam entre médio e baixo enquanto 37% apresentam alto nível de A Satisfação no Trabalho, mostrando que há Burnout em Enfermeiros, é corroborada com o resultado estatístico Sperman Rho com coeficiente de correlação de -0,876 e significância bilateral de 0,000, concluindo na existência de uma concordância negativa oposta altamente significativamente alta, quanto maior a Síndrome de Burnout Há menor Satisfação no Trabalho no Serviço de Emergência do Hospital PNP Luis N. Sáenz.

INDICE

PALABRAS CLAVES.....	i
TITULO.....	ii
RESUMEN.....	iii
ABSTRACT.....	iv
RESUMO.....	v
INDICE.....	vi
INTRODUCCION.....	1
1.Antecedentes y Fundamentación Científica.....	1
Satisfacción Laboral.....	16
Bounout y Satisfacción Laboral.....	22
2.Justificación de la investigación	22
3.Problema	24
Problema general.....	24
Problema específico	24
4.Conceptualización y operacionalización de variables	25
5.Hipotesis	28
Hipótesis general.....	28
Hipótesis especifica	28
6.Objetivos	28
Objetivos general	28
Objetivos específicos	28
METODOLOGIA	29
1.Tipo de investigación	29
Tipo de investigación	29
Diseño de investigación	29
2. Población y muestra	30
Población	30

Muestra	30
3. Técnicas e instrumentos de investigación	30
Técnicas	30
Instrumentos de investigación	30
4. Procesamiento y análisis de la información	31
RESULTADOS	32
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN.....	41
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	44
Conclusiones.....	44
Recomendaciones.....	45
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	46
ANEXOS.....	50
Anexo 1 Matriz de Consistencia Lógica.....	51
Anexo 2 Matriz de Consistencia Metodológica.....	53
Anexo 3 Inventario de Burnout y Maslach.....	55
Anexo 4 Cuestionario de Satisfacción Laboral.....	57
Anexo 5 Análisis de Fiabilidad y Confiabilidad.....	59
Anexo 6 Propuesta de Intervención Científica.....	64

INDICE DE TABLAS

Tabla 1	32
Tabla 2	33
Tabla 3	34
Tabla 4	35
Tabla 5	36

INDICE DE GRAFICOS

Grafico 1: Nivel de Satisfacción Laboral en el Personal de Enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital PNP Luis N. Sáenz 2018	32
Grafico 2: Nivel de burnout en el Personal de Enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital PNP Lui N. Sáenz 2018	33
Grafico 3: Nivel de Agotamiento Emocional en el Personal de Enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital PNP Luis N. Sáenz 2018.....	34
Grafico 4: Nivel de Despersonalización en el Personal de Enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital Nacional PNP Luis N. Sáenz 2018.....	35
Grafico 5: Realización del Personal de Enfermería del Servicio del Servicio de Emergencia del Hospital PNP Luis N. Sáenz 2018.....	36

INTRODUCCIÓN

1. Antecedentes y fundamentación científica

Fernández, Cobas, y Costales (2017), en Cuba, realizaron la investigación *Síndrome de desgaste profesional en especialistas de Ginecología*. Objetivo describir el comportamiento del síndrome de desgaste profesional (SDP). Metodología: estudio descriptivo de corte transversal en el Hospital General Docente de Guantánamo, con una muestra de 20 especialistas en Ginecología. Se utilizaron los instrumentos: cuestionario abreviado de Burnout y variables socio demográficas tales como: edad, sexo, años de graduados y síndrome de desgaste profesional. Los resultados encontrados fueron para el SDP, de 14 ginecólogos, lo que representa el 70% del total y 6 de ellos no lo presenta significando un 30% del total. El grupo de 40 a 44 años, con un 57.1%, siendo de mayor prevalencia, y los de 45 y más con un 35.7%. Se observa que en los especialistas entre 25 y 34 años estuvo ausente el SDP. Al analizar el SDP con relación al sexo, se encontró que el sexo masculino resulta más afectado con un 64.3 %, en relación al sexo femenino que presentó un 35.7%

Paulino (2017) en su investigación *Síndrome de burnout en obstetras que laboran en el Instituto Nacional Materno Perinatal, febrero 2017*, cuyo objetivo fue determinar la prevalencia de Síndrome de Burnout en Obstetras que laboran en el Instituto Nacional Materno Perinatal. Metodología: tipo aplicada, de nivel descriptivo, diseño no experimental, corte transversal, con una población de 166 obstetras. Resultados: la prevalencia del Síndrome de Burnout fue de 4,2%. Según dimensiones del síndrome de Burnout, En Agotamiento emocional: el 58,4% un nivel bajo, el 19,9% nivel medio y el 21,7% un nivel alto; en Despersonalización, el 69,3% alcanzó un nivel bajo, el 18,1% medio y el 12,7% un nivel alto, y por último en Realización Personal, el 38% alcanzó un nivel alto, el 34,3% medio y el 27,7% un nivel bajo. Concluyendo que existe un nivel bajo de Síndrome de burnout en obstetras del Instituto Nacional Materno Perinatal.

Centurión y Palacios (2017) en su investigación *El síndrome de burnout y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores del banco de crédito del Perú*, su objetivo fue demostrar la influencia del síndrome de Burnout en el desempeño de los colaboradores del BCP agencia España en la ciudad de Trujillo - 2016. Metodología: la encuesta y guía de entrevista. La población de estudio fue de 13 colaboradores quienes trabajan directamente con los clientes. Resultados: se encontró un nivel de síndrome de Burnout medio, aunque el problema no es alto, tiene tendencia a su agudización lo que afectaría significativamente a los colaboradores y repercutiendo en el trato al cliente; el nivel de desempeño laboral en los colaboradores del BCP agencia España es medio significando que si no se realizan medidas de intervención correctivas afectaría, seriamente los niveles de productividad. Conclusión: la influencia del síndrome de Burnout en el desempeño laboral de los colaboradores del BCP es negativa y altamente significativa, siendo la dimensión más influyente la realización personal; y para el desempeño laboral, es el desarrollo personal, lo que indica la presencia de un problema de frustración en los colaboradores.

Castro (2017) investigo *Influencia del síndrome de burnout en el desarrollo profesional de las obstetras de los centros maternos de la red de salud San Juan de Miraflores – Villa María del Triunfo 2016* cuyo objetivo fue determinar cómo influye el Síndrome de Burnout en el desarrollo profesional de las Obstetras de los Centros Maternos Infantiles de la Red de Salud San Juan de Miraflores y Villa María del Triunfo durante el año 2016. Metodología: enfoque cuantitativo, nivel descriptivo, tipo correlacional, de corte transversal. La población de estudio, una muestra de 142 Obstetras de los Centros Maternos Infantiles de la Red de Salud San Juan de Miraflores y Villa María del Triunfo durante el año 2016, Resultados: Se halló que del 100% (142) obstetras, el 95.8% presentan un alto nivel de despersonalización, se determinó que el nivel de agotamiento emocional es alto con un 73.2% que influye en un alto valor en la falta de realización personal con un 87.3%, podemos afirmar que si existe una influencia del síndrome de Burnout en el desarrollo profesional en las Obstetras en los Centros Maternos Infantiles de la

Red de Salud San Juan de Miraflores y Villa María del Triunfo durante el año 2016.

Quispe (2017) realizó el *estudio Síndrome de Burnout y el rendimiento laboral del obstetra del Hospital Nacional Carlos Lanfranco La Hoz*, su objetivo relacionar el síndrome de Burnout y rendimiento laboral del obstetra de la unidad de gineco-obstetricia del Hospital Nacional Carlos Lanfranco La Hoz. Su diseño: estudio no experimental, descriptivo correlacional de corte transversal tipo cuantitativo. Con una muestra no probabilística, de 55 profesionales. Se utilizó el instrumento cuestionario para medir la percepción de síndrome de Burnout de Monte-Gil (2006) y para medir el rendimiento laboral lista de cotejo adaptado por Quispe (2015). El resultado mostró que el 45.5% perciben un moderado nivel de síndrome de Burnout, el 30.9% un bajo nivel y solo el 23.6% un alto nivel. Asimismo, en cuanto al rendimiento laboral: el 69.1% manifiesta un buen nivel, el 21.8% un regular nivel y el 9.1% presenta un nivel por mejorar. Se comprobó la Hipótesis Alternativa (H1); es decir: Existe relación entre el síndrome de Burnout y el rendimiento laboral del profesional de la Unidad de Gineco Obstetricia del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz.

Existen diversos estudios realizados sobre el Síndrome de Burnout, en profesionales de enfermería, más en profesionales obstétricas son muy escasos por lo que el presente estudio, permitirá contrastarlos con otros trabajos estudios y variables estudiadas.

Las investigaciones internacionales y nacionales citadas, contribuyen con el presente estudio dado que analizan las variables de estudio, además sus resultados serán comparados con los que se obtendrán en la presente investigación y permitirá contrastar los resultados a obtener. Si bien, existen innumerables estudios sobre el síndrome de burnout, están dirigidos básicamente al personal de enfermería. Por otro lado, hay escasos estudios que den evidencias empíricas sobre la relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en el profesional de obstetricia.

Acevedo (2014), en México, en su estudio *Síndrome de Burnout en el profesional de enfermería*, su objetivo fue describir la relación entre el síndrome de Burnout, los datos sociodemográficos y laborales en profesionales de enfermería que trabajan en dos unidades hospitalarias. Estudio de tipo correlacional, realizando un muestreo estratificado, por turno a muestra compuesta de 138 profesionales de enfermería, a quienes se les aplicó el instrumento Maslach burnout y con una ficha breve se consignaron los datos para las variables sociodemográficas y laborales. Los resultados demuestran que, en ambas instituciones, se encontraron un nivel medio del síndrome de Burnout, y una relación significativa con las variables perfil profesional y turno de trabajo. Se concluyó que los resultados del estudio serán relevantes en el diseño e implementación de programas de prevención del síndrome de Burnout en los profesionales de enfermería.

Palma y Vincés (2014) en Ecuador investigó *El burnout y sus efectos en el desempeño laboral del personal de enfermería que labora en el quirófano del hospital Dr. Verdi Cevallos Balda de Portoviejo*, su objetivo fue investigar el burnout y sus efectos en el desempeño laboral del personal de Enfermeras. Con un estudio de tipo prospectivo y una muestra de 5 licenciadas y 12 auxiliares de enfermería a quienes se les aplicó la técnica de encuestas. Los resultados arrojaron que: 9 (52.94%) indicaron que nunca se sienten quemados por su trabajo; 8 (47.06%) eventualmente se siente quemado por su trabajo; y, 7 (41.18%) enfermeras dijeron que se siente cansado al final de su jornada de trabajo. Por lo que queda demostrado que en la mayoría del personal hay desgaste laboral; 64.71% eventualmente se sienten emocionalmente agotada por su trabajo. En cuanto al desempeño laboral, el 94.12% asiste con puntualidad al trabajo; 70.59 impone su criterio al tomar decisiones y siempre tiene ideas óptimas, es creativo y original; 58.82% tiene un excelente espíritu de colaboración y gran empeño; el 23.53% está poco dispuesto a cooperar y constantemente demuestra falta de educación; y, el 17.65% es descuidado en su presentación personal y su forma de vestir.

Muñoz, Osorio, Robles y Romero (2014), en Colombia, investigaron *Síndrome de burnout en el personal de enfermería de un hospital de referencia*, cuyo objetivo fue determinar la prevalencia del Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de un hospital de referencia de una ciudad colombiana y su relación con variables sociodemográficas. El estudio fue de corte transversal en una muestra aleatoria de 174 enfermeras(os), estratificada según si era profesional la enfermera o personal auxiliar, en un hospital de referencia, a quienes se les aplicó el Instrumento Maslach Burnout Inventory. Los resultados mostraron la prevalencia de Burnout del 20.1% (IC 95%: 13,9 26,4) y además el 52,3% están a riesgo de padecerlo. Quienes afirmaron ser solteros/viudos/separados, las profesionales de enfermería, los que al momento de la encuesta tenían una vinculación temporal o de supernumerario, quienes laboraban en servicios administrativos/oncología/camillero/esterilización y los 11 hombres y aquellos que afirmaron tener más de un contrato, fueron quienes presentaron indicadores de la proporción de Burnout mayores del 20,1%. En el análisis multivariado, los factores conjuntos que probablemente tienen mayor incidencia en la presencia del Burnout son el número de hijos y ser hombre. Conclusiones: En relación con otros estudios, este trabajo revela que la prevalencia del síndrome de Burnout en el hospital de referencia es mayor.

Campos y Zegarra (2014) en su investigación *Nivel de Síndrome de Burnout y estrategias de Afrontamiento en Obstetras de la sala de partos y hospitalización del Hospital Nacional PNP Luis N. Sáenz*, cuyo objetivo fue identificar el nivel de síndrome de burnout y estrategias de afrontamiento en obstetras e identificar el agotamiento emocional, la despersonalización y realización profesional. En un estudio de nivel aplicativo, tipo cuantitativo, método descriptivo de corte transversal. Con una población de 24 obstetras de la sala de partos y del área hospitalización obstétrica, a quienes se les aplicó el instrumento Maslach Burnout Inventory (MBI), y el inventario sobre Estimación de Afrontamiento (COPE). Los resultados obtenidos demuestran que la mayoría 54.17% de los profesionales presentan un nivel medio de

Síndrome de Burnout, a predominio de las dimensiones agotamiento emocional (54.17%) y despersonalización (54.17%) y realización personal (52.1%). Las estrategias de afrontamiento son aplicadas por la mayoría (79.20%) de los profesionales de obstetricia. Lo que permite afirmar que la población se encuentra en un proceso de Burnout que gradualmente busca superar, por lo que es debe ser intervenida.

Sifuentes (2014) en su investigación *Síndrome de burnout en ginecólogos y obstetras del Hospital San José. 2013*, cuyo objetivo fue determinar la prevalencia y los factores sociodemográficos del síndrome de burnout en ginecólogos y obstetras del Hospital San José, 2013. Metodología: investigación observacional, descriptiva y transversal, con una población de estudio constituida por 51 profesionales. Los resultados obtenidos muestran que un 33% de los ginecólogos y un 24% de los obstetras poseen el Síndrome de burnout. En la dimensión de agotamiento emocional, los ginecólogos alcanzaron un nivel alto (50%), medio (27,77%) y bajo (22,22%); y los obstetras niveles alto (33,33%), medio (21,21%) y bajo (45,45%). En cuanto a la dimensión de despersonalización, los ginecólogos presentaron nivel alto (55,55%), medio (38,88%) y bajo (5,55%); y los obstetras, alto (51,51%), medio (15,15%) y bajo (33,33%). La dimensión de realización personal mostró, en ginecólogos, niveles alto (33,33%), medio (27,77%) y bajo (38,88%); y en obstetras, 33,33% en sus tres niveles. Conclusiones: la presencia del síndrome en ginecólogos fue de 33%; y en obstetras, de 24%. En la dimensión de agotamiento emocional, los ginecólogos fueron quienes alcanzaron el nivel más alto. En la dimensión de despersonalización tanto los ginecólogos como los obstetras mostraron niveles altos. En la dimensión de realización personal, los ginecólogos llegaron a un nivel bajo, y los obstetras alcanzaron similares resultados en los tres niveles.

Burnout

El Sahili (2015) señala que son seis los momentos claves en la aparición del concepto de burnout: Primer momento: La primera mención del burnout fue realizada por Bradley (1969), quien designa el término burnout a un tipo de estrés que consume la energía de los profesionales en el trabajo.

Segundo momento: Freudenberger (1974) utiliza este mismo término la describe como la pérdida de entusiasmo, acompañada de diversos síntomas psíquicos como la merma motivacional y síntomas físicos: fatiga, insomnio, dolor de cabeza, excesivas preocupaciones y diversos desórdenes gastrointestinales.

Tercer momento: La psicóloga social Christina Maslach enfocó su interés en las estrategias desarrolladas por los cuidadores de diversas áreas para hacer frente a la carga emocional que les demandaban sus clientes. Al estudiar el desgaste de estos sujetos, descubrió que acababan burnedout, es decir quemados o sin energías después de la realización de esfuerzos prolongados; esto la llevó a reflexionar que el centro del problema no solo estaba presente entre personal médico, sino en todo un conjunto de profesionales similares.

Cuarto momento: Abarca de 1976 a 1981 y en él se producen importantes aportaciones, como la propuesta transaccional del burnout de Cherniss (1980), donde el individuo y el medio ambiente no son concebidos como entidades separadas, sino componentes de un proceso influenciado de forma asociada.

Quinto momento: En 1981 Maslach y Jackson normalizaría el estudio y la conceptualización sobre el burnout; ambas investigadoras proponen su medición a través de un inventario llamado Maslach Burnout Inventory.

Sexto momento: en el desarrollo del concepto lo constituye la propuesta de Schaufeli, Maslach y Merck (1996), quienes definieron al burnout como un síndrome vinculado con el compromiso laboral más que con las profesiones de atención, que puede ser aplicado a la mayor parte de las actividades que

impliquen un desempeño remunerado, inclusive las técnicas o no profesionales.

Por su parte De Rivera (2010), refiere que: El burnout, o síndrome del profesional quemado, fue descrito inicialmente por Freudenberger (1974) y más ampliamente conceptualizado por Maslach (1981) (...). Es la consecuencia de un estrés crónico experimentado en el contexto laboral. Se presenta en personas cuyo trabajo se desarrolla en situaciones de exigencia emocional y que requiere el trato directo y continuo con el público. (p.131)

Señala el autor que el síndrome de burnout, está estrechamente relacionado con el cúmulo de trastornos y de aflicciones en las personas de ciertos sucesos que se presentan en la organización y en el entorno.

Asimismo, Chiavenato (2009) plantea que “el término suele usarse para describir los síntomas que muestran las personas como respuesta a la tensión provocada por presiones, situaciones y acciones externas: preocupación, irritabilidad, agresividad, fatiga, ansiedad y angustia, lo que perjudica su desempeño y, sobre todo, su salud” (p. 378).

En el contexto hospitalario, el personal de salud por la misma dinámica organizacional, por sus responsabilidades, por la creciente demanda de atención, se ven enfrentados a múltiples presiones, el cual forma parte del diario quehacer laboral y que podría desencadenar en un síndrome de burnout.

Por su parte Freudenberger (citado por De Rivera, 2010, p. 137) señala que:

El diccionario define el verbo “burn-out” como “desgastarse, quedar exhausto por excesivas exigencias de energía, esfuerzo, o recursos”. Y eso es exactamente lo que ocurre cuando un miembro del staff se quema y se vuelve inoperante para toda intención y propósito... Los signos físicos son fáciles de ver. Para empezar, hay un sentimiento de agotamiento y fatiga, incapacidad para superar un resfriado, dolores de cabeza frecuentes y molestias gastrointestinales, dificultad para dormir y ahogos... Signos adicionales son

la facilidad para enfadarse y la irritación y frustración frecuentes. En cuanto a su manera de pensar, la persona se convierte en un libro cerrado, se vuelve excesivamente rígida, testaruda e inflexible. (p.133)

El síndrome de burnout, más conocido como el síndrome del profesional quemado, es el resultado de un estrés crónico experimentado en el contexto laboral que afecta al trabajador tanto física como mentalmente.

De allí que se afirma que el síndrome de burnout, “empieza a convertirse en un problema de gran trascendencia actualmente. Expertos en materia laboral y sanitaria han reclamado el reconocimiento de este síndrome como una enfermedad profesional. (...). Es conocido que el Síndrome de Burnout constituye una fase avanzada del estrés laboral y puede llegar a causar una incapacidad total para volver a trabajar” (Castañeda y García, 2010).

En resumen, el síndrome de burnout se produce en el medio laboral, está asociado a la calidad de las interacciones que ahí se producen, tiene relación con el desgaste profesional, los más afectados son los que laboran en las áreas de la salud.

Modelo tridimensional de Maslach y Leiter.

El modelo más aceptado por la comunidad científica es el de Maslach y Leiter que concibe como una experiencia individual y crónica de estrés relacionada al contexto organizacional.

El Síndrome de Burnout se puede definir como una respuesta al estrés laboral crónico que aparece en especial en los profesionales de organizaciones de servicios (Maslach, citado por Olivares y Gil, 2009, p.161)

Maslach y Jackson describieron el burnout como un síndrome de estrés crónico manifestado en las profesiones de servicios de atención intensa y prolongada a personas en situación de necesidad y dependencia.

El Síndrome de Burnout, se configura como “un síndrome tridimensional caracterizado por agotamiento emocional, despersonalización y reducida realización personal” (Llaneza, 2007, p. 508).

Como lo señala el autor, este modelo contiene tres componentes: Agotamiento emocional, despersonalización y realización personal.

Dimensiones de la variable Síndrome de Burnout.

De Rivera (2010) refiere que el modelo tridimensional del síndrome de burnout se mide a través de tres subescalas o dimensiones:

Agotamiento emocional. Que se traduce por agotamiento físico y psíquico, abatimiento emocional, sentimientos de impotencia y desesperanza, actitudes negativas hacia el trabajo y la vida en general, dificultad en levantarse de la cama por las mañanas, pérdida de la motivación y del entusiasmo profesional, frustración, y sensación de que cualquier exigencia laboral es excesiva. Es un síntoma muy próximo a la depresión, pero el matiz de tristeza suele ser menos relevante que los sentimientos de agresividad, hostilidad e irritabilidad.

Despersonalización. La actitud emocional se vuelve fría, distante y despectiva, y aparecen conductas de evitación laboral, como absentismo, ausencia a reuniones y a otras actividades laborales, resistencia a relacionarse con el personal o a atender al público.

Realización personal, evalúa los sentimientos de autoeficacia y realización personal en el trabajo. (pp. 134-135)

El síndrome de burnout genera los siguientes costos organizacionales: Costos de asistencia médica, ausentismo y rotación, poco compromiso con la organización, violencia en el centro de trabajo, bajo rendimiento (Chiavenato, 2009, p. 378).

De ahí que es importante que las instituciones tomen las medidas de prevención pertinentes para reducir la prevalencia de este mal.

Evaluación del síndrome de burnout.

El instrumento de medida del síndrome de burnout más conocido es el Inventario de Maslach (MBI) específicamente concebido para detectar el desgaste profesional. “El enfoque primordial de este cuestionario es la

respuesta personal y los efectos que la situación tiene en el individuo” (De Rivera, 2010, p.133).

Las agrupaciones sintomáticas difieren según los distintos estudios y observaciones clínicas, probablemente como consecuencia de las características específicas del entorno laboral y de los diferentes perfiles de personalidad y grados de severidad de las personas afectadas. Como patología reactiva secundaria a estrés crónico progresivo, es de esperar que el síndrome de desgaste profesional siga una evolución progresiva desde un estado de máximo ajuste a la situación psicosocial hasta otro de máximo desajuste, con varios pasos intermedios.

El concepto de evolución en estadios es clave para comprender las múltiples manifestaciones del síndrome, aunque, en el fondo, todas deriven de la misma raíz patogenética. Por otra parte, esta manera de considerar el síndrome tiene importantes implicaciones para su prevención y detección precoz.

Rosler (citado por De Rivera, 2010, p. 137) distingue las siguientes fases en la presentación del síndrome de burnout:

Fase I. Síntomas premonitorios.

Excesivo compromiso con los objetivos, con hiperactividad, trabajar horas extras sin compensación económica, sensación de falta de tiempo, negación de las propias necesidades (no tomarse descansos, no pedir ayuda...), negación de los fallos y fracasos, limitación de los contactos sociales a los estrictamente profesionales. Reacciones vegetativas y agotamiento.

Fatiga crónica, falta de energía, incapacidad para relajarse y descansar, tensión nerviosa, mareos, taquicardias, alteraciones digestivas, ansiedad.

Fase 2. Reducción de compromiso.

En la interacción: Desilusión, distanciamiento, evitación social, tendencia al uso de clichés y frases hechas, pérdida de empatía, cinismo, dificultad en escuchar y comprender a los demás.

En el trabajo: Actitudes negativas y pasivo-agresivas, absentismo, preocupación por las condiciones materiales como obstáculo para la satisfacción con el trabajo, interesarse por actividades de ocio durante el tiempo laboral.

A nivel personal: Aumento de exigencias: concentración en las propias necesidades, pérdida de idealismo, sensación de poco reconocimiento y/o de ser explotado, envidias, problemas de relación en el trabajo y en casa.

Fase 3. Reacciones emocionales.

Depresión: Sentimientos de culpa y de insuficiencia. Pérdida del sentido del humor, cambios bruscos de estado de ánimo, sentimientos de vacío, pesimismo, fatalismo, desvalimiento e indefensión. Apatía. Reconsideración vital, con especial atención a errores y fracasos, que puede conducir a ideación autodestructiva. Sentimientos difusos de ansiedad y nerviosismo, ataques de llanto o ganas de llorar, inquietud, pérdida de la robustez y resistencia emocional, sensación de debilidad.

Agresión: Atribución de culpabilidad a los demás o al sistema, reproches, impaciencia, intolerancia, incapacidad de transigir, desconfianza, irritabilidad, rabia, conflictos interpersonales frecuentes.

Fase 4. Reducción de funciones psicológicas.

Capacidad cognitiva. Dificultades de concentración y de memoria, dificultad en resolver problemas o realizar tareas complejas, desorganización, incapacidad para tomar decisiones o para dar instrucciones claras.

Motivación. Pérdida de iniciativa y de creatividad. Limitarse a lo rutinario. Creatividad. Pérdida de imaginación y de flexibilidad.

Discriminación. Tendencia a verlo todo de manera extrema, en blanco y negro. Resistencia a la innovación y el cambio.

Fase 5. Reducción de funciones psicosociales.

La vida emocional, con indiferencia, afecto monótono y plano. La vida social, pérdida de la capacidad de simpatía, evitación de contactos informales, poco interés por conversar, tendencia a la soledad. Intereses extralaborales, hobbies y otras actividades, aburrimiento.

Fase 6. Reacciones psicósomáticas.

Tensión muscular, dolores, problemas digestivos. Hiperreactividad vegetativa, palpitaciones, taquicardia, sofocos, mareos, ahogos, tics. Alteraciones del sueño, adelgazamiento o sobrepeso, dificultades sexuales, reducción de la competencia inmunológica. Consumo excesivo de café, de tabaco, de alcohol y de sustancias psicotropas. Incapacidad para relajarse y para disfrutar de actividades de ocio.

Fase 7. Desesperación.

Actitud negativa hacia la vida en general. Pérdida de significado, sentimientos de futilidad, de que nada importa. Desesperación existencial. Intentos o ideas de suicidio.

Aunque, por definición, los síntomas de desgaste profesional se circunscriben a las circunstancias laborales, es frecuente que en sus estadios más avanzados desborden este ámbito y se compliquen con disfunciones conyugales, problemas con los hijos, alejamiento o desinterés por actividades extralaborales, etc. Por otra parte, las fases evolutivas no siempre se cumplen exactamente en la secuencia descrita, pudiendo haber solapamientos y alternancias entre ellas.

Diagnóstico.

No existen pautas oficiales de diagnóstico para el síndrome de desgaste profesional o "burnout", pero la experiencia clínica y la revisión de la literatura permiten sugerir los siguientes criterios, todos de obligado cumplimiento.

Aparece de manera insidiosa y progresiva en un profesional previamente bien adaptado, e incluso entusiasta, en su trabajo, que se queja de desinterés,

desilusión, desengaño o disconformidad con sus tareas, así como de cansancio, agotamiento o fatiga fácil, presenta inhibición de una capacidad empática previamente existente, así como una disminución objetivable de sus logros y rendimiento y cuyos síntomas están predominantemente referidos a su compromiso laboral y mejoran con vacaciones o alejamiento de su profesión o entorno habituales (De Rivera, 2010, p.139).

Como ocurre con la mayoría de los síndromes de estrés crónico, el desgaste profesional o burnout no está específicamente reconocido como tal en los sistemas internacionales de clasificación. El diagnóstico oficial más próximo de la CIE-10 es el de Neurastenia, F48, cuyos tres criterios generalmente cumple: (1) Molesto cansancio tras esfuerzo mental o fatigabilidad fácil. (2) Por lo menos dos síntomas de esta serie: dolor y molestias musculares, mareos, cefaleas de tensión, trastornos del sueño, incapacidad para relajarse, irritabilidad, dispepsia y (3) no cumplir criterios de otro trastorno, como depresión o somatización. En caso de aplicar este diagnóstico debe hacerse constar, además, la clara relación con la actividad laboral.

Debe establecerse el diagnóstico diferencial con otros cuadros próximos, como los trastornos depresivos. Las diferencias más importantes son las siguientes:

En el desgaste profesional los síntomas están claramente relacionados con la situación laboral y el paciente puede sentirse feliz y productivo en otras áreas de su vida; en la depresión los síntomas son más pervasivos y generalizados.

Las emociones más fácilmente demostrables en el desgaste profesional son la hostilidad, el desengaño y el enfado; en la depresión, la tristeza y la culpa.

Aunque el agotamiento emocional también está presente de manera significativa en la depresión, los componentes de inhibición empática (despersonalización, en la terminología de Maslach) y de disminución del sentido de realización personal no guardan correlación con los estados depresivos.

Prevención.

Gracias a la experiencia acumulada en diversos estudios, ya han sido identificados varios factores de riesgo, cuya consideración debe facilitar la instauración de medidas preventivas adecuadas. Aunque todos ellos están interrelacionados, es conveniente clasificarlos al triple nivel individual, de equipo o grupo de trabajo y organizacional.

A nivel individual.

González (2007) afirma que la reactividad al estrés y el locus externo de control son algunos de los rasgos psicológicos que aumentan la susceptibilidad al estrés en general, y al desgaste profesional en particular, mientras que la robustez psicológica y el apoyo social la disminuyen. Mientras que el locus de control y la robustez psicológica son variables difíciles de modificar, la reactividad al estrés disminuye en relativamente poco tiempo con psicoterapia autógena, por lo que esta técnica debe ser tenida en cuenta no sólo como terapia, sino también en todo programa preventivo.

Por otra parte, es muy de aconsejar el mantenimiento de las redes sociales, es decir, de los contactos regulares con los amigos y la familia y la participación regular en aficiones, que éstos no son meras diversiones y pérdidas de tiempo será útil a más de un adicto al trabajo, que puede así motivarse a cuidar su propia salud para mantener una alta capacidad de rendimiento.

A nivel de equipo de trabajo.

Las buenas relaciones interpersonales en el equipo son la mejor vacuna contra el desgaste profesional. Su contrario, las relaciones distantes, rígidas e inarmónicas son un factor de riesgo. La discusión y puesta de acuerdo en común de procedimientos y modos de funcionar garantiza una mejor cooperación y cohesión, previene malentendidos y, cuando éstos se producen, facilita su resolución. Las sesiones clínicas, aunque primariamente centradas en el estudio de la evolución de los pacientes o receptores de ayuda, también ofrecen una buena oportunidad para el apoyo, el consejo y el reconocimiento

mutuo entre los miembros del equipo. Adicionalmente, es muy aconsejable dedicar una reunión específica semanal para detectar y resolver fricciones y fortalecer la cultura de cooperación y aprecio en lugar de la de competición y rencor (González, 2007).

A nivel institucional.

En el caso del profesional de Enfermería, y probablemente también en el de otros profesionales sanitarios y de ayuda, este nivel debe comenzar desde sus estudios pregraduados. La adecuada formación debe incluir: una buena adquisición de pautas de comunicación y relación interpersonal, un buen conocimiento de sus propias dinámicas personales, en especial las que le han llevado a la elección de su profesión, el desarrollo de una actitud de ayuda profesional eficaz, que le permita sentirse cómodo y establecer con facilidad una relación "cuasi-diádica" con el enfermo.

En cuanto a las instituciones sanitarias, es doloroso reconocer que la mayoría de ellas, sobre todo las hospitalarias, no reúnen las características organizacionales necesarias para favorecer el bienestar psicológico de sus empleados. De hecho, los entorpecimientos burocráticos y las insensibilidades administrativas son algunas de las causas más frecuentes del desgaste profesional.

El poco y equívoco interés que los programas de formación en gestión dedican a estos aspectos debe revertirse. No es lógico que un sistema que quema a sus profesionales pretenda ofrecer una buena atención sanitaria.

Satisfacción Laboral

Diversos autores han aportado al estudio de la satisfacción laboral y muchos de ellos alegan que está estrechamente vinculada con el concepto de motivación (Cascio y Guillén, 2011).

Locke (citado por Arbaiza, 2010) puntualizó a la satisfacción laboral como un estado emocional placentero o positivo, resultado del aprecio por el propio trabajo o por las experiencias en éste, referido a una variedad de aspectos del

trabajo que por lo general incluye actitudes hacia el sueldo, las condiciones de trabajo, colegas y jefe, prospectos de carrera y cuestiones intrínsecas del puesto de trabajo en sí mismo. Price y Mueller (citado por Iriarte, 2012), mencionan que la satisfacción laboral es el grado en que a los empleados les agrada su trabajo, descrita como un estado de bienestar que un empleado experimenta. Según Roussel (citado por Vuotto y Arzadun, 2007), la satisfacción laboral se define a partir del nivel de afinidad entre lo que el empleado desea y lo que obtiene respecto a diferentes facetas de su trabajo.

Desde otra visión, la satisfacción del empleado se puede describir como una disposición psicológica del sujeto hacia su trabajo, y sería el resultado de varias actitudes que tiene un trabajador hacia su empleo tanto como los factores concretos y la vida en general. De ahí que la satisfacción o insatisfacción con el trabajo dependa de numerosos factores como el ambiente físico donde trabaja, el hecho de que el jefe lo llame por su nombre y lo trate bien, el sentido de logro de su trabajo, la posibilidad de aplicar sus conocimientos, que el empleo le permita desarrollar nuevos conocimientos y asumir retos (Robbins, 2004).

Además, la satisfacción laboral puede ser definida como una actitud, por lo tanto, tendría un componente cognitivo, un componente afectivo y un componente conductual (Iriarte, 2012), y es más que la magnitud de disfrute del individuo en las tareas del trabajo, también depende de qué tan importante es el trabajo para la persona y qué tan bien se ajusta con sus objetivos a largo plazo (Gibson, citado por Gómez y Roy, 2008). Así también Villagra (citado por Sánchez, 2014), plantea que la satisfacción laboral es un concepto amplio que alude a las diferentes actitudes que desarrolla una persona hacia su ambiente laboral.

Katzell (citado por Arbaiza, 2010) denomina la satisfacción laboral como una expresión verbal de una persona, acerca de la evolución de su empleo. Wanous, et al. (citado por Arbaiza, 2010), mencionan que la satisfacción es la percepción o evaluación del empleado respecto al entorno del trabajo o al

trabajo en sí, de las tareas relacionadas y la orientación afectiva hacia el trabajo, como la propia motivación en términos de realización personal.

En Enfermería, al igual que en otras profesiones, hay una amplia variedad de factores que intervienen en la satisfacción laboral, como el entorno físico de trabajo, la fatiga, la supervisión, los compañeros, la promoción, etc. Por tanto, para su estudio y análisis deben contemplarse los abordajes multidimensionales. La satisfacción laboral es una preocupación para los Directores de Enfermería, Marriner (2001) comenta, que se ha demostrado que la insatisfacción laboral se correlaciona con el absentismo laboral. Señala que las enfermeras identifican como satisfacción, entre otras, la realización, el reconocimiento, la responsabilidad, la autonomía, la autoridad, las posibilidades de ascenso, el personal adecuado, etc. Como insatisfacción destaca, la escasa planificación, la mala comunicación, las explicaciones inadecuadas sobre las decisiones que conciernen al trabajo, la tarea excesiva, la sobrecarga que afecta negativamente en la calidad, la falta de personal. Mompart (1997) opina que la insatisfacción se debe a la escasa autonomía, a la falta de reconocimiento profesional, a una autoridad extrema, a las pocas posibilidades de promoción y de formación, a la tensión de las relaciones interpersonales y a las tareas rutinarias o los salarios inadecuados. Salvadores et al. (2002) explican que "la motivación y satisfacción laboral de los trabajadores, no solo repercute sobre la mejora del nivel de calidad de vida de los propios trabajadores, también lo hace sobre los Niveles de Eficacia y Eficiencia del Sistema Sanitario, del Hospital, de un Centro de Salud o cualquier Unidad de Enfermería" (p.211). Proponen para mejorar la satisfacción laboral en el medio sanitario una serie de técnicas como la compensación económica, mayor participación en la toma de decisiones, delegar responsabilidades en ellos. Ya que un complejo sanitario posee servicios muy variados, para ser efectivos, se debe tener en cuenta el contexto concreto de la aplicación, como hacia quién va dirigido, de forma que se elija unos programas específicos de motivación.

En el sector sanitario público utilizar el salario como estrategia de motivación es bastante difícil, pues el personal tiene asignado un sueldo por ley, y los aumentos van determinados por el nivel, antigüedad etc.

Con dichos programas, se intenta que el trabajador perciba su trabajo y el rendimiento en él como agentes de gran transcendencia para su carrera profesional, ya que tendrá un reconocimiento de su aportación a la organización y de su buen hacer dentro de la misma. Por otra parte, al tomar las decisiones del personal sobre la base de su rendimiento, se eliminan las maniobras políticas corporativas, de grupo o incluso individuales, que aparecen en los trabajadores casi como única vía para mejorar su situación y creando un clima tenso y conflictivo en el seno de la institución sanitaria. La imparcialidad es fundamental para elevar la satisfacción. Existe una relación entre el estrés ocupacional y la insatisfacción laboral (Ribera et al. 1993). Son dos conceptos relacionados positivamente, es decir, a mayor estrés mayor insatisfacción y a menor estrés mayor satisfacción. A veces ambos, estrés e insatisfacción, se han relacionado con síntomas psicológicos indeseables. Los profesionales de Enfermería, en general, se suelen mostrar satisfechos con los aspectos intrínsecos de su trabajo. Concretamente con la atención a los pacientes. Por el contrario, las causas de insatisfacción son similares a las de estrés excesivo, entre otras se encuentran la falta de autonomía y control y la sobrecarga de trabajo. Pades y Homar (2006) abordan el estrés laboral como el que produce malestar y entendido como una experiencia nociva a eliminar. En la sociedad actual se podría afirmar que “no existe trabajo sin estrés”. Comentan que la Organización Mundial de la Salud en 1981, solicitó a un grupo de expertos un análisis de los riesgos profesionales, desde los puntos de vista físicos, químicos, biológicos y psicosociales, los tres primeros se encontraban definidos e incluso se contemplaban en algunas profesiones, no ocurría igual con los psicosociales, aunque se entienda la salud como la combinación de los tres elementos: bienestar físico, mental y social. Indican que para Lazarus y Folkman (1986) el estrés es “una relación particular entre el individuo y el entorno que es evaluado por éste como amenazante o

desbordante de sus recursos y que pone en peligro su bienestar”. Atendiendo a esta respuesta son cuatro los elementos que intervienen en el análisis de la respuesta del estrés:

- Estímulos o factores asociados al estrés laboral. Existe una serie de factores de riesgo que afectan a la salud de los trabajadores destacando, en los profesionales de Enfermería, el ambiente físico del trabajo (ruido, iluminación, higiene, disposición del espacio físico etc.) , contenidos del puesto (trabajo por turnos y nocturno, sobrecarga de trabajo, exposición a riesgos y peligros, falta de control, complejidad del trabajo...), estrés por desempeño de roles, relaciones interpersonales y desarrollo de la carrera (conflicto y ambigüedad de rol, relaciones interpersonales con los superiores, subordinados compañeros, usuarios y clientes, estresores grupales, inseguridad en el puesto, falta de promoción) y estresores relacionados con las nuevas tecnologías y otros aspectos organizativos (demandas por las nuevas tecnologías y estructuras y clima organizacional). También incluyen factores personales como la edad, el sexo o la personalidad del individuo, factores sociales como el estado civil o el número de hijos y factores laborales como la sobrecarga de trabajo, las relaciones con el equipo, la antigüedad, el turno, el horario o el tipo de actividad desarrollada.
- Evaluación cognitiva. Es el proceso de valoración que realiza la persona de los estresores. Se valoran dos facetas: evaluación primaria (si las exigencias de la situación amenazan el bienestar) y evaluación secundaria (si los recursos disponibles para responder a tales demandas son suficientes). Es un proceso dinámico.
- Respuesta del estrés. Unas pueden ser consideradas reacciones involuntarias al estrés, otras como voluntarias y conscientes ejecutadas para afrontarlo. Algunas de estas es: miedo, ansiedad, excitación, ira, depresión etc., dependiendo de la naturaleza del estresor y la percepción de este por el sujeto. El estrés produce

cambios en la conducta social de las personas, aumentando las conductas sociales negativas.

- Consecuencias del estrés. Se deben a la respuesta inadaptada del organismo a los agentes externos y que provocan alteraciones más o menos permanentes, de la salud física y/o mental. Pudiendo afectar a la disminución del rendimiento en el trabajo. Enfermedades crónicas causadas por el estilo de vida estresado (cardiovasculares, jaquecas, úlceras). Alteraciones de tipo psicológico (ansiedad, depresión, insatisfacción, pérdida de la autoestima). Alteraciones de los hábitos alimenticios, del sueño y descanso, abuso de drogas etc. Consecuencias que afectan a la disminución del rendimiento y calidad de los cuidados en el trabajo (aumento en los errores, vulnerabilidad a los accidentes, ineficacia de las decisiones, absentismo).

Refieren que el síndrome de burnout se incluiría en el apartado de consecuencia del estrés, caracterizado este síndrome por un descenso de la realización personal, alto nivel de cansancio emocional y despersonalización. Diferenciándose dos perspectivas, la clínica que entiende este síndrome como un estado al que se llega como consecuencia del estrés laboral y la perspectiva psicosocial, que se desarrolla por la interacción del entorno laboral y las características personales. La Enfermería es una de las profesiones que presenta altos niveles de estrés laboral, pues se encuentra en contacto directo con el sufrimiento, el dolor y la muerte, presta cuidados a personas enfermas, posee escasa autonomía en las tareas, conflicto y sobrecarga de rol, etc. Como explica Rubio (2003) en España el interés por la prevención de los riesgos psicosociales y del estrés laboral queda reflejada en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (B.O.E. 10-11-1995) y el Reglamento de los Servicios de Prevención (B.O.E. 31-1- 1997), los cuales reflejan la importancia que tiene evaluar y prevenir los riesgos de carácter psicosocial con el fin de disminuir los accidentes, el absentismo laboral, y al mismo tiempo mejorar la salud y la calidad de vida de los trabajadores. Se

considera que una persona está en una situación estresante o bajo un estresor cuando debe hacer frente a situaciones que implican demandas conductuales, que le resultan difíciles de realizar o satisfacer. Este proceso se reconoce fácilmente en el ámbito laboral, especialmente cuando se da en trabajadores cuya profesión se desarrolla de forma intensa y constante en contacto con otras personas.

Burnout y satisfacción laboral

“El burnout es fruto de repetidas presiones emocionales y de la desilusión erosionante sobre el desempeño laboral” (El Sahili, 2015, p. 6).

Por su parte, Schaufeli, Maslach y Merck (1996, citado por El Sahili, 2015) definieron al burnout como un síndrome vinculado con el compromiso laboral más que con las profesiones de atención, que puede ser aplicado a la mayor parte de las actividades que impliquen un desempeño remunerado, inclusive las técnicas o no profesionales.

Serrano (2002) señala que el burnout “deteriora tanto la salud del trabajador como la productividad de la empresa. Esto se debe a varios factores, tales como alto absentismo y siniestralidad laboral, y baja eficiencia en el desempeño del rol laboral” (p. 303).

2. Justificación de la investigación

El recurso humano es un valor fundamental en toda organización, y es preocupación de los directivos de fijar planes de trabajo en beneficio de los trabajadores a fin de solucionar los problemas que lo aquejan, El Síndrome de Burnout es una afectación muy común en el personal de enfermería que laboran en las áreas críticas, es por ello la importancia de la presente investigación puesto que se determinará si se evidencia el Burnout y asimismo si tiene una relación con la satisfacción laboral en los profesionales de la salud, específicamente personal enfermero que labora en el Servicio de Emergencia del Hospital PNP Luis N. Sáenz, de los resultados que pueden trascender más allá del logro del objetivo académico propuesto y por ende en

el hospital se considere la adopción de políticas de prevención y acciones correctivas que ayuden a mejorar el panorama laboral y favorezca la salud del profesional de enfermería.

Además, se justifica, porque los resultados de la presente investigación beneficiaron a la institución como organización hacia la implementación de cambios, en aras de reforzar su imagen y credibilidad, así como elevar la calidad de vida personal, laboral y profesional de los trabajadores del hospital.

En cuanto a la justificación teórica, la finalidad del presente proyecto de investigación fue dar nuevos aportes teóricos prácticos que permitan explicar y conocer más de cerca la relación que existe entre el nivel de burnout y la satisfacción laboral en el Servicio de Emergencia del Hospital Luis N. Sáenz. Asimismo, permitirá hacer una revisión de los modelos teóricos que explican cada una de las variables, haciendo una aplicación del Modelo Tridimensional de Burnout de Maslach.

Desde el punto de vista metodológico, se justifica porque permitirá la validación de un instrumento para medir la satisfacción laboral, debidamente validado mediante juicio de expertos, utilizando para su confiabilidad el coeficiente Alfa de Cronbach, pudiendo ser utilizado en futuras investigaciones en otros contextos laborales con características semejantes.

Planteamiento de Problema

El profesional de enfermería que trabaja en los servicios de emergencia, está sometido a constantes situaciones de estrés, en su quehacer diario de atención a pacientes, siendo en su mayoría totalmente dependientes, teniendo así que convivir con el dolor ajeno y la muerte, hecho que con el transcurrir del tiempo le produce un desgaste físico y emocional, conllevándolos muchas veces a desarrollar el Síndrome de burnout, conocido como “una respuesta prolongada ante estresores emotivos e impersonales crónicos en el trabajo y

es determinado por las dimensiones de: agotamiento, despersonalización y realización personal.

De otro lado, la satisfacción laboral, que puede experimentar un trabajador, como resultado de las condiciones de trabajo que le ofrece la organización, puede verse afectada al presentar una alteración de su salud mental y emocional, lo cual puede interferir en el buen desempeño y rendimiento del profesional, de ahí se desprende el siguiente problema.

3. Problema

Problema general

¿Cuál es la relación entre el burnout y la satisfacción laboral en los enfermeros del Servicio de Emergencia del Hospital PNP Luis N. Sáenz, 2018?

Problemas específicos

¿Cuál es la relación entre el agotamiento personal y la satisfacción laboral en los enfermeros del Servicio de Emergencia del Hospital PNP Luis N. Sáenz, 2018?

¿Cuál es la relación entre la despersonalización y la satisfacción laboral en los enfermeros del Servicio de Emergencia del Hospital PNP Luis N. Sáenz, 2018?

¿Cuál es la relación entre la realización personal y la satisfacción laboral en los enfermeros del Servicio de Emergencia del Hospital PNP Luis N. Sáenz, 2018?

4. Conceptualización y operacionalización de las variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional		
		Dimensiones	Indicadores	Ítems
Síndrome de Burnout	Es la vivencia que se traduce como agotamiento físico y psíquico, abatimiento emocional, sentimientos de impotencia y desesperanza, actitudes negativas hacia el trabajo y la vida en general, pérdida del entusiasmo y la motivación profesional, frustración y sensación de que cualquier exigencia laboral es excesiva.	Agotamiento emocional	Sentimiento de estar abrumado	1,8
			Agotado emocionalmente	2,3,6,
		Despersonalización	Grado en que cada uno reconoce actitudes de frialdad	13,16, 22
			Actitudes de distanciamiento	10,11, 14,15,20

	laborales, resistencia a relacionarse con el personal y atender al público.			
	Es el grado en que los empleados les agrada su trabajo, sensación de bienestar que experimenta.	Realización Personal	Sentimiento de autoeficacia en el trabajo	4,9,12,19
			Sentimiento de realización personal en el trabajo	5,7,17,18, 21
Satisfacción laboral	Recibir buen trato de sus superiores	Satisfacción en relación con sus superiores	Calificación de sus superiores de sus actividades.	1,2,3,4,5
	Es la percepción o evaluación, respecto al entorno de trabajo. El ambiente físico de trabajo, puede generar satisfacción o insatisfacción en el trabajador.	Satisfacción con las condiciones físicas	Características de los ambientes de trabajo	6,7,8,9,10
	La posibilidad de aplicar sus conocimientos, que el empleo le permita desarrollar nuevos conocimientos y asumir retos	Satisfacción con la participación en las decisiones	Comunicación y apoyo de jefe de servicio.	11,12,13,14,15,16
	Es el grado en que los	Satisfacción con su trabajo	Horario de trabajo, actitud hacia el trabajo	17,18,19,20

	empleados les agrada su trabajo, sensación de bienestar que experimenta			
	Se define a partir de la afinidad entre lo que el empleado desea y lo que el obtiene respecto a diferentes facetas de su trabajo.	Satisfacción con el reconocimiento	Incentivos otorgados	21,22,23

5. Hipótesis

Hipótesis general

El burnout se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en los Enfermeros, del Servicio de Emergencia del Hospital PNP Luis N. Sáenz, 2018.

Hipótesis específicas

El agotamiento emocional se relaciona significativamente con el desempeño laboral en los Enfermeros, del Servicio de Emergencia del Hospital PNP Luis N. Sáenz, 2018.

La despersonalización se relaciona significativamente con la Satisfacción laboral en los Enfermeros, del Servicio de Emergencia del Hospital PNP Luis N. Sáenz, 2018.

La realización personal se relaciona significativamente con la Satisfacción laboral en los Enfermeros, del Servicio de Emergencia del Hospital PNP Luis N. Sáenz, 2018.

6. Objetivos

Objetivo general

Determinar la relación del burnout con la Satisfacción laboral en los Enfermeros del Servicio de Emergencia del Hospital Luis N. Sáenz, 2018.

Objetivos específicos

Determinar la relación entre el agotamiento emocional y la Satisfacción laboral en los Enfermeros del Servicio de Emergencia del Hospital Luis N. Sáenz, 2018.

Determinar la relación entre la despersonalización y la Satisfacción laboral en los Enfermeros del Servicio de Emergencia del Hospital Luis N. Sáenz, 2018.

Determinar la relación entre la realización personal y la Satisfacción laboral en los Enfermeros del Servicio de Emergencia del Hospital Luis N. Sáenz, 2018.

METODOLOGÍA

1. Tipo y Diseño de investigación

Tipo de investigación

La presente investigación fue de tipo descriptivo correlacional.

Descriptivo porque se buscó especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice” (Hernández, Fernández y Baptista, 2010, p. 80).

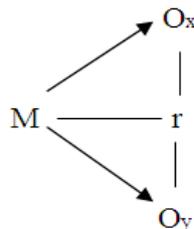
Correlacional: “porque asocia variables mediante un patrón predecible para un grupo o población” (Hernández et al., 2010, p. 81), ya que a través de él se busca determinar el grado de relación entre las variables de estudio.

Diseño de investigación

El estudio tuvo un diseño no experimental, ya que “es una investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Lo que hacemos es observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para posteriormente analizarlos” (Hernández et al., 2010, p. 149).

Según el periodo y secuencia será transeccional porque se recolectarán datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito fue describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado” (Hernández et al., 2010, p.151).

Según el siguiente formato:



Donde:

M : Es la muestra.

OX : Observación de la variable independiente.

OY : Observación de la variable dependiente

R : Correlación entre las dos variables.

2. Población y Muestra

Población

La población objeto está conformada por los Enfermeros profesionales que laboran en el Servicio de Emergencia del Hospital “Luis N. Sáenz”.

Muestra

Para el tamaño poblacional se empleó el muestro no probabilístico por conveniencia decidiendo trabajar con el 100% del personal del Servicio de Emergencia del Hospital “Luis N. Sáenz, sesenta (60)

3. Técnicas e instrumentos de investigación

Técnicas

Para el desarrollo del presente trabajo se utilizarán las técnicas de observación directa de grupos, y aplicación de cuestionarios aplicados a la población de estudio.

La técnica de recolección de datos será la encuesta, que “constituye una técnica que permite averiguar y obtener datos mediante preguntas y respuestas bajo la modalidad de la entrevista o el cuestionario” (Villegas, 2005, p, 166).

Instrumentos de investigación

El instrumento de recolección de datos que se utilizará en la presente investigación es el Cuestionario, que “consiste en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir. Debe ser congruente con el planteamiento del problema e hipótesis (Hernández et al., 2010, p. 217) de preguntas tipo Likert.

Para medir la variable Burnout se hizo uso del Cuestionario de Maslach Burnout Inventory, de Maslach y Jackson (1986), que mide tres dimensiones: Agotamiento emocional, Despersonalización y Realización personal,

conformada por 22 preguntas. La Escala de respuesta fue: Nunca (1), Algunas veces al año (2), Algunas veces al mes (3), Algunas veces a la semana (4) y Diariamente (5).

La variable dependiente Satisfacción Laboral está compuesta por 01 indicador que asume 03 valores, tal como detallamos:

Indicador: Nivel de Satisfacción Laboral

Valoración:

- a. Bajo Nivel de Satisfacción Laboral: Cuando el puntaje obtenido se encuentra en el rango desde 23 hasta 53 puntos.
- b. Nivel Medio de Satisfacción Laboral: Cuando el puntaje obtenido se encuentra en el rango desde 54 hasta 84 puntos.
- c. Alto Nivel de Satisfacción Laboral: Cuando el puntaje obtenido se encuentra en el rango desde 85 hasta 115 puntos.

La validez se realizó mediante el juicio de expertos. La confiabilidad fue realizada haciendo uso del Alfa de Cronbach (0.956 y 0.930), comprobándose la fiabilidad de ambos instrumentos.

4. Procesamiento y análisis de la información

Para el procesamiento de los datos se procedió a la codificación de los mismos, transformándolos en códigos numéricos de acuerdo a las respuestas. Luego se procedió al vaciamiento de los datos de las variables de estudio según su categoría a una matriz en el programa de computación IBM SPSS versión 23 para Windows.

Para el análisis de los datos, se hizo uso de la estadística descriptiva, que “consiste en la presentación de manera resumida de la totalidad de observaciones hechas, como resultado de una experiencia realizada, nos informa cómo se ha comportado la variable dependiente ante la acción de una independiente” (Sánchez y Reyes, 2006). Así como la estadística inferencial, con el modelo no paramétrico de correlación.

RESULTADOS

1. Nivel de Síndrome de Burnout

Tabla 1

Nivel de burnout en el Personal de Enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital PNP Luis N. Sáenz 2018.

Síndrome de Burnout	Frecuencia	Porcentaje
Válido Bajo	21	35,0
Medio	10	16,7
Alto	29	48,3
Total	60	100,0

Fuente: Emergencia Hospital PNP Luis N. Sáenz

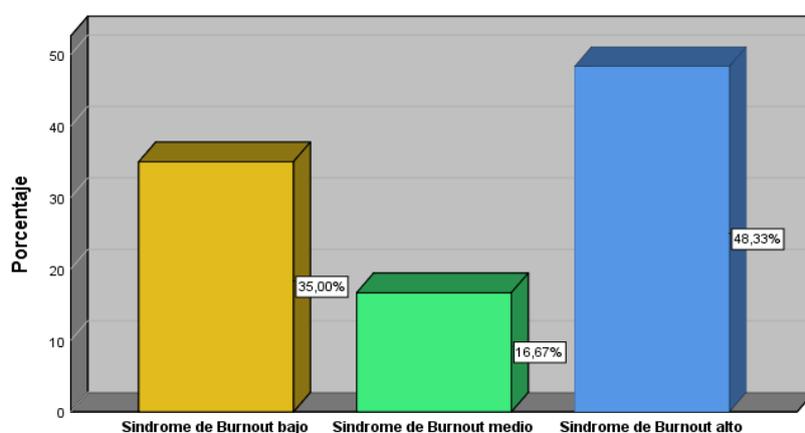


Gráfico1: Nivel de burnout en el Personal de Enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital PNP Luis N. Sáenz 2018.

Interpretación: En la figura 1, se observa un Nivel de Burnout Alto en el 48.33% de los Enfermeros que laboran en el Servicio de Emergencia del Hospital PNP Luis N: Sáenz, un 35% Burnout Bajo y el 16.67% presenta Burnout Medio.

Tabla 2

Nivel de Agotamiento Emocional en el Personal de Enfermería del Servicio de Emergencia Hospital PNP Luis N. Sáenz 2018.

	Agotamiento emocional	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	3	5,0
	Medio	21	35,0
	Alto	36	60,0
	Total	60	100,0

Fuente: Emergencia Hospital PNP Luis N. Sáenz

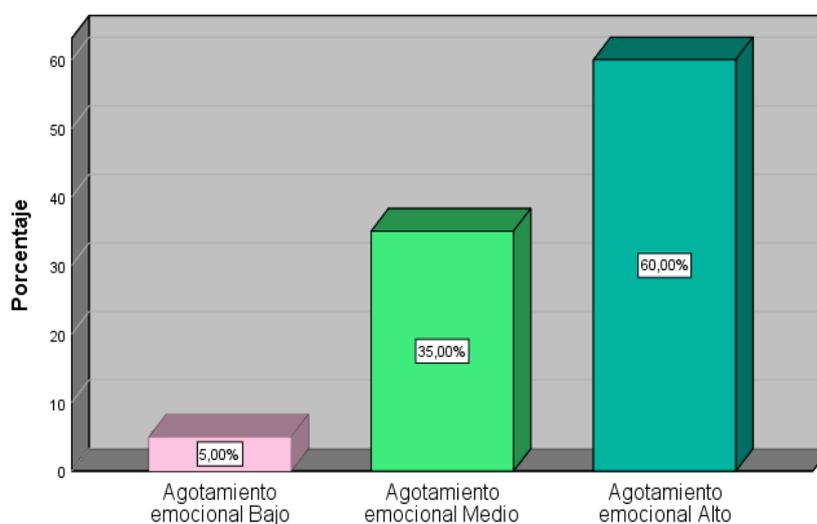


Gráfico 2: Nivel de Agotamiento Emocional en el Personal de Enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital PNP Luis N. Sáenz 2018

Interpretación: En cuanto a la dimensión Agotamiento emocional, los datos muestran en la figura 2 que del 100% de Enfermeros encuestados, el 60% presenta un nivel alto de agotamiento emocional, el 35% presenta un nivel medio de Agotamiento Emocional, mientras que solo el 5% presenta un nivel bajo. Predominando el nivel alto de agotamiento emocional en el Personal de Enfermería Hospital PNP Luis N. Sáenz 2018.

Tabla 3
Nivel de Despersonalización en el Personal de Enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital PNP Luis N. Sáenz 2018.

Despersonalización		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	3	5,0
	Medio	21	35,0
	Alto	36	60,0
	Total	60	100,0

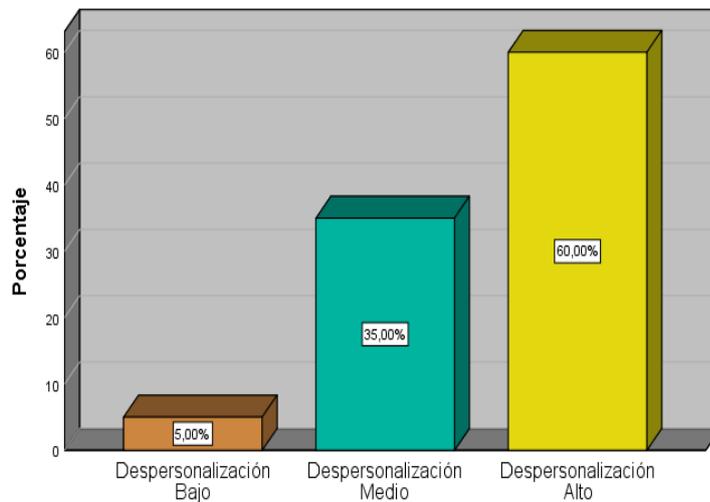


Gráfico 3: Nivel de Despersonalización en el Personal de Enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital PNP Luis N. Sáenz 2018.

Interpretación: En la Dimensión Despersonalización de la variable Burnout el 60% del personal de Enfermería presenta un nivel alto, el 30% nivel Bajo, mientras que sólo el 5% presenta un nivel bajo de despersonalización, es decir la mayoría de los Enfermeros que laboran en el Servicio de Emergencia del Hospital PNP Luis N. Sáenz son muy poco sensibles ante el dolor de sus pacientes.

Tabla 4

Realización Personal en el Personal de Enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital PNP Luis N. Sáenz 2018

Realización personal	Frecuencia	Porcentaje
Válido		
Bajo	17	28,3
Medio	7	11,7
Alto	36	60,0
Total	60	100,0

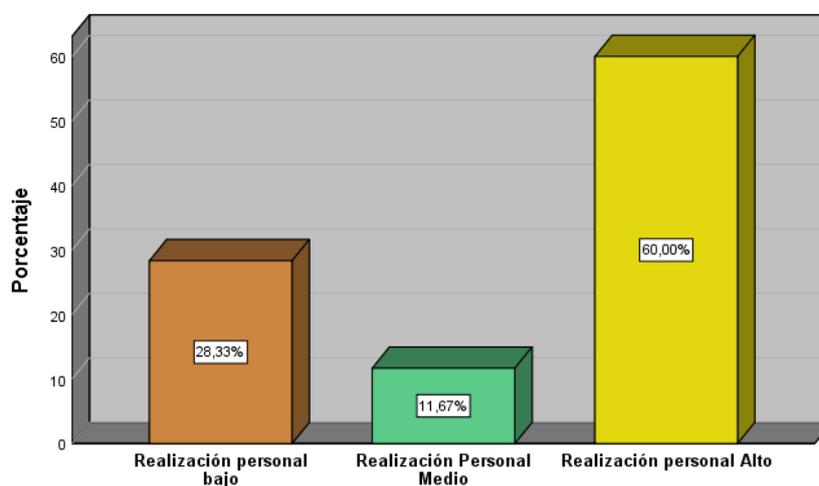


Gráfico 4: Realización Personal en el Personal de Enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital PNP Luis N. Sáenz 2018

Interpretación: Respecto a la dimensión Realización personal, los datos muestran en que del 100% de Enfermeros que laboran en el Servicio de Emergencia del Hospital PNP Luis N. Sáenz, el 60% presenta un nivel alto, mientras que el 28.33% un nivel medio y el 11.67% un nivel bajo. Predominando el nivel alto de realización personal.

2. Nivel de Satisfacción Laboral

Tabla 5

Nivel de Satisfacción Laboral en el Personal de Enfermería del Servicio de emergencia Hospital PNP Luis N. Sáenz 2018

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo nivel de satisfacción laboral	10	16,7
Nivel de satisfacción medio	28	46,7
Alto nivel de satisfacción laboral	22	36,7
Total	60	100,0

Fuente: Emergencia Hospital PNP Luis N. Sáenz

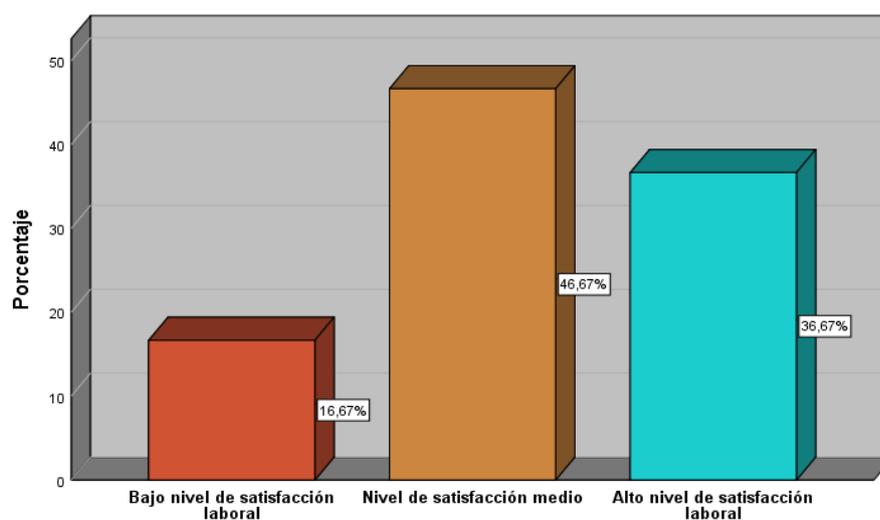


Gráfico 5: Nivel de Satisfacción Laboral en el Personal de Enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital PNP Luis N. Sáenz 2018

Interpretación: Los datos muestran en la figura 5 que del 100% del personal de Enfermería encuestadas, el 46.67% presenta un nivel medio de Satisfacción Laboral, el 36.67% Nivel Alto de Satisfacción Laboral mientras que el 16.67% un nivel bajo de Satisfacción Laboral, predominando el nivel medio de Satisfacción Laboral en el Personal de Enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital PNP Luis N. Sáenz 2018.

3. Análisis inferencial

Prueba de Hipótesis General:

H₀: El Síndrome de Burnout no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en los Enfermeros, del Servicio de Emergencia del Hospital Luis N. Sáenz, 2018.

H₁: El Síndrome de Burnout se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en los Enfermeros, del Servicio de Emergencia del Hospital Luis N. Sáenz, 2018.

Tabla 1

Correlaciones Nivel Síndrome de Burnout–Nivel de Satisfacción Laboral

			NIVEL DE BURNOUT	NIVEL DE SATISFACCION LABORAL
Rho de	NIVEL DE BURNOUT	Coefficiente de correlación	1,000	-,876**
Spearman		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	NIVEL DE	Coefficiente de correlación	-,876**	1,000
	SATISFACCION	Sig. (bilateral)	,000	.
	LABORAL	N	60	60

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación: En la tabla 1, se observa como resultado de la prueba de hipótesis un coeficiente de correlación entre el Nivel de Satisfacción Laboral y el Nivel del Síndrome de Burnout en los Enfermeros del Servicio de Emergencia del Hospital PNP Luis N. Sáenz con un valor negativo de Rho de Spearman -0.876 y un valor de significancia bilateral de 0.000 concluyéndose que existe una correlación altamente significativa negativa, es decir inversa, a mayor Burnout existe menor Satisfacción Laboral.

Tabla 2

Correlación Dimensión 1 Agotamiento Emocional- Nivel de Satisfacción

			Nivel satisfacción laboral	Dimensión 1 Agotamiento Emocional
Rho de Spearman	Nivel satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	1,000	-,811**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Dimensión 1 Agotamiento Emocional	Coefficiente de correlación	-,811**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación: En la tabla 2, se observa como resultado de la prueba de hipótesis un coeficiente de correlación entre el Nivel de Satisfacción Laboral y la Dimensión Agotamiento Emocional de la Variable Burnout en los Enfermeros del Servicio de Emergencia del Hospital PNP Luis N. Sáenz con un valor negativo de Rho de Spearman -0.811 y un valor de significancia bilateral de 0.000 concluyéndose que existe una correlación altamente significativa negativa, es decir inversa, a mayor Nivel de Agotamiento Emocional existe menor Satisfacción Laboral.

Tabla 3

Correlación Dimensión 2 Despersonalización- Nivel de Satisfacción Laboral

			Nivel satisfacción laboral	Dimensión 2 Despersonalización
Rho de Spearman	Nivel satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	1,000	-,811**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	60	60
	Dimensión 2 Despersonalización	Coefficiente de correlación	-,811**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	60	60

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación: En la tabla 3, se observa como resultado de la prueba de hipótesis un coeficiente de correlación entre el Nivel de Satisfacción Laboral y la Dimensión 2 Despersonalización de la variable Síndrome de Burnout en los Enfermeros del Servicio de Emergencia del Hospital PNP Luis N. Sáenz con un valor negativo de Rho de Spearman -0.811 y un valor de significancia bilateral de 0.000 concluyéndose que existe una correlación altamente significativa negativa, es decir inversa, a mayor nivel de despersonalización menor Satisfacción Laboral.

Tabla 4

Correlación Dimensión 3 Realización Personal - Nivel de Satisfacción Laboral

			Nivel satisfacción laboral	Dimensión 3 Realización Personal
Rho de Spearman	Nivel satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	1,000	-,837**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Dimensión 3 Realización Personal	Coefficiente de correlación	-,837**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación: En la tabla 4, se observa como resultado de la prueba de hipótesis un coeficiente de correlación entre el Nivel de Satisfacción Laboral y la Dimensión Realización Personal de la variable Burnout en los Enfermeros del Servicio de Emergencia del Hospital PNP Luis N. Sáenz con un valor negativo de Rho de Spearman -0.837 y un valor de significancia bilateral de 0.000 concluyéndose que existe una correlación altamente significativa negativa, es decir inversa, a mayor Burnout existe menor Satisfacción Laboral.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

En el presente estudio de investigación se halló las características laborales propias del sector salud en el Perú, sobre todo en las áreas de Emergencias, las incidencias reflejan la aparición y desarrollo del burnout en el profesional de Enfermería, porque está sometido constantemente a presiones, debido entre otras a la gran demanda creciente de atención.

Para conocer la situación de salud de los profesionales de Enfermería se planteó como objetivo determinar la relación del burnout con la Satisfacción Laboral en el Servicio de Emergencia del Hospital Nacional PNP Luis N. Sáenz, 2018. Los hallazgos confirmaron la hipótesis general planteada: El burnout se relaciona significativamente con la Satisfacción Laboral al en el Servicio de Emergencia del Hospital Luis N. Sáenz, 2018, la cual es inversa baja según el coeficiente de correlación $r = -0,876$ y un valor $p=0,000$ Es decir, en la medida que haya mayor presencia de Burnout en los profesionales de Enfermería del Hospital Luis N. Sáenz, 2018, repercutirá negativamente en la Satisfacción Laboral. Dichos resultados coinciden con los obtenidos por Quispe (2017) y Centurión y Palacios (2017) quien demostró que existe relación entre el síndrome de Burnout y el rendimiento laboral del profesional de la Unidad de Gineco Obstetricia del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz.

Para medir la variable Burnout se hizo uso del Cuestionario de Maslach Burnout Inventory, de Maslach y Jackson (1986), que midió tres dimensiones: Agotamiento emocional, despersonalización y realización personal.

Fernández, Cobas, y Costales (2017 en su estudio “Síndrome de desgaste profesional en especialistas de Ginecología” encontró que el comportamiento del síndrome del desgaste profesional es mayoritariamente alta con el 70% del personal coincidiendo con nuestro estudio.

Se observó un Nivel de Síndrome de Burnout Alto en el 48.33% de los Enfermeros que laboran en el Servicio de Emergencia del Hospital PNP Luis N. Sáenz, un 35% Síndrome Burnout Bajo y el 16.67% presenta Síndrome de Burnout Medio, lo que

coincide con Quispe (2015) quien mostró que el 45.5% perciben un moderado (medio) nivel de síndrome de Burnout.

En cuanto a la dimensión Agotamiento emocional, se encontró que del 100% de Enfermeros encuestados, el 60% presenta un nivel alto de agotamiento emocional, el 35% presenta un nivel medio de Agotamiento Emocional, mientras que solo el 5% presenta un nivel bajo. Predominando el nivel alto de agotamiento emocional en el Personal de Enfermería Hospital PNP Luis N. Sáenz 2018, dichos resultados difieren del obtenido por Paulino (2017) quien en el Instituto Nacional Materno Perinatal encontró que el 58,4% de obstetras alcanzó un nivel bajo de agotamiento emocional.

Este nivel alto de agotamiento emocional, podría deberse a que los Enfermeros del Servicio de Emergencias manifiestan que se sienten emocionalmente defraudados en su trabajo, cuando terminan su jornada laboral se sienten agotados por la presión en el servicio, a diario sienten que su trabajo los está desgastando.

La otra dimensión analizada del Síndrome de Burnout fue la despersonalización, donde se valoró el grado en que cada uno reconoce actitudes de frialdad y distanciamiento, encontrando que del 100% de Enfermeros del Servicio de Emergencias del Hospital Luis N. Sáenz, el 60% presenta un nivel alto, el 30% nivel Bajo, mientras que sólo el 5% presenta un nivel bajo de despersonalización, es decir la mayoría de los Enfermeros que laboran en el Servicio de Emergencia del Hospital PNP Luis N. Sáenz son muy poco sensibles ante el dolor de sus pacientes, concuerda con Campos y Zegarra (2014) quien encontró en su estudio Nivel de Síndrome de Burnout y estrategias de Afrontamiento en Obstetras de la sala de partos y hospitalización del Hospital Nacional PNP Luis N. Sáenz; los resultados obtenidos demuestran que la mayoría 54.17% de los profesionales presentan un nivel medio de Síndrome de Burnout, a predominio de las dimensiones agotamiento emocional (54.17%) y despersonalización (54.17%) y realización personal (52.1%).

En cuanto a la realización personal, se evaluó los sentimientos de autoeficacia y realización personal en el trabajo. Los datos mostraron que del 100% de Enfermeros que laboran en el Servicio de Emergencia del Hospital PNP Luis N. Sáenz, el 60% presenta un nivel alto, mientras que el 28.33% un nivel medio y el 11.67% un nivel

bajo. Concuere con lo encontrado por Sifuentes (2014) en su estudio titulado Síndrome de burnout en ginecólogos y obstetras del Hospital San José, predominando el nivel alto de realización personal. Es necesario resaltar que los enfermeros manifiestan que sienten que pueden entender fácilmente a las personas que atienden, a quienes se esfuerzan diariamente por atenderlas de manera efectiva, además tratan de crear un clima agradable en su trabajo.

Los antecedentes de estudio que analicen las dos variables fueron escasos, lo que significó una limitante para comprobar y comparar los resultados obtenidos con otras investigaciones.

Finalmente, se considera que esta investigación es un aporte que permitirá contribuir a futuras investigaciones y es de especial relevancia en el diseño e implementación de programas de prevención del síndrome de burnout en el Servicio de Emergencias del Hospital Nacional PNP Luis N. Sáenz.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES:

Se determinó que existe una correlación altamente significativa negativa entre el Síndrome de Burnout y la Satisfacción Laboral en los Enfermeros que laboral en el Servicio de Emergencias del Hospital Nacional PNP Luis N. Sáenz 2018, la cual es inversa y alta ($r=-0,876$ con un valor $p=0,000$), es decir, en la medida que haya mayor presencia de Burnout, repercutirá negativamente en la Satisfacción Laboral.

Se determinó que existe una correlación altamente significativa negativa, En la Satisfacción Laboral y la Dimensión Agotamiento Emocional, es decir, es inversa, a mayor Nivel de Agotamiento Emocional existe menor Satisfacción Laboral, con un valor negativo de Rho de Spearman -0.811 y un valor de significancia bilateral de 0.000

Se determinó la correlación entre el Nivel de Satisfacción Laboral y la Dimensión 2 Despersonalización de la variable Síndrome de Burnout en los Enfermeros del Servicio de Emergencia del Hospital PNP Luis N. Sáenz con un valor negativo de Rho de Spearman -0.811 y un valor de significancia bilateral de 0.000 concluyéndose que existe una correlación altamente significativa negativa, es decir inversa, a mayor nivel de despersonalización menor Satisfacción Laboral.

Se determinó una correlación entre el Nivel de Satisfacción Laboral y la Dimensión Realización Personal de la variable Síndrome de Burnout en los Enfermeros del Servicio de Emergencia del Hospital PNP Luis N. Sáenz, con un valor negativo de Rho de Spearman -0.837 y un valor de significancia bilateral de 0.000 concluyéndose que existe una correlación altamente significativa negativa, es decir inversa, a mayor Síndrome de Burnout existe menor Realización personal.

RECOMENDACIONES:

A las autoridades de la institución, se recomienda implementar un plan de mejoramiento continuo que incluya rotación del personal acompañado de incentivos, mejores condiciones de trabajo de los Enfermeros que laboran en el servicio de Emergencias del Hospital PNP Luis N. Sáenz, a fin de evitar el Síndrome de Burnout y favorecer la calidad de trabajo de dichos profesionales, otorgarles herramienta más eficaz para lidiar con desafíos inevitables en sus actividades diarias, de esta manera disminuir los riesgos de contraer el Burnout y por ende coadyuvar al mejor desempeño laboral.

Implementar políticas laborales dirigidas al desarrollo y promoción del profesional de Enfermería, brindándole las condiciones y el reconocimiento a la labor que realiza diariamente, específicamente enfocados para evitar el agotamiento emocional.

Promover actividades para fortalecer las condiciones personales, profesionales e institucionales que se asocian al burnout. Fomentar espacios físicos para desarrollar actividades deportivas y recreativas, que coadyuven a disminuir la despersonalización en los profesionales de enfermería.

Establecer estudios de sondeo periódico para determinar la evolución y evaluación del burnout. Establecer contacto con el servicio de psicología para desarrollar planes de contingencia con respecto a la reducción y eliminación de indicios del Síndrome de burnout, favoreciendo la realización personal del profesional de enfermería.

Realizar este tipo de estudios en otros grupos de profesionales de la salud, que tengan contacto directo con pacientes y/o usuarios, sobre todo a los que trabajan brindando atención directa a pacientes.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Acevedo, L. (2014). *Síndrome de Burnout en el profesional de enfermería*. (Tesis de maestría por publicar). Universidad Autónoma de Querétaro, México.
- Bedoya, J. (2012). *Estudio de la influencia del estrés laboral en el desempeño de los trabajadores del área operativa en la empresa pública Correos del Ecuador*. Quito - Ecuador.
- Castañeda, E. y García, J. (2010). *Prevalencia del síndrome de agotamiento profesional (burnout) en médicos familiares mexicanos: análisis de factores de riesgo*. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 39, 67-84.
- Castro, K. (2017). *Influencia del síndrome de burnout en el desarrollo profesional de las obstetras de los centros maternos de la red de salud San Juan de Miraflores – Villa María del Triunfo 2016*. (Tesis de grado). Universidad Privada Sergio Bernales. Cañete, Lima, Perú.
- Ceballos, C. (2013). *El síndrome de burnout y desempeño laboral en cajeros del almacén mi comisariato - centro de la ciudad de Guayaquil, período agosto a diciembre del 2013*. (Tesis de grado). Universidad de Guayaquil, Ecuador.
- Centurión, C. y Palacios, E. (2017). *El síndrome de burnout y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores del banco de crédito del Perú*. *Trujillo: Agencia España*. Universidad Privada Antenor Orrego.
- Chiavenato, I. (2007). *Gestión Del Talento Humano*. México: Mc Graw Hill.
- Chiroque, S. (2006). *Evaluación de desempeño docente*. Instituto de pedagogía popular. Informe N° 45. Lima, Perú.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones*. (2ª ed.). México: Mc Graw Hill.
- Campos, A. y Zegarra, Z. (2014). *Nivel de Síndrome de Burnout y estrategias de Afrontamiento en Obstetras de la sala de partos y hospitalización del Hospital Nacional PNP Luis N. Sáenz*. Lima, Perú.
- Costales, F. (2009). *Psicología y Organización*. *Revista de la Universidad de Azuay*, (48), 123-247. Recuperado de <http://uazuay.edu.ec/bibliotecas/publicaciones/UV48.pdf#page=121> [Consulta : 2010, Julio07]
- De Rivera, L. (2010). *Los síndromes de estrés*. Madrid: Editorial Síntesis.
- Dolan, S., Valle, R., Jackson, S. y Schuler, R. (2003). *La Gestión de los Recursos Humanos*. (2ª ed.). Madrid: Mc Graw Hill.
- El Sahili, L. (2015). *Burnout: consecuencias y soluciones*. México: El Manual Moderno.

- Fernández, A., Cobas, M., Castro, A. y Costales, B. (2017). *Síndrome de desgaste profesional en especialistas de Ginecología*. Universidad de Ciencias Médicas. Guantánamo. Cuba. RevInfCient. 2017; 96 (2):260-269. Recuperado de <http://www.revinfcientifica.sld.cu/index.php/ric/article/view/23/1010>
- Gonzales, J. (2007). *Síndrome de desgaste profesional. Burnout o síndrome del quemado*. Barcelona: Mayo. Recuperado de http://www.psicoter.es/component/option,com_docman/Itemid,73/gid,223/task,doc_view/
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. (5ª Ed.). México: Mc Graw Hill Interamericana.
- Herrera, W. y Yepes, F. (1999). Construyendo nuevas relaciones entre las comunidades y los servicios de salud. *Salud Uninorte. Barranquilla (Col.)*, 14 (1): 41-45.
- INTRAMED (2014). *Síndrome de burnout en médicos*. Recuperado de <http://www.intramed.net/log.asp?retorno=/contenidover.asp?contenidoID=85610>
- Llaneza, J. (2007). *Ergonomía y Psicología aplicada. Manual para la formación del especialista*. (8ª ed.). Valladolid: España.
- Maqueda, J. (2003). *Protocolo empresarial: Una estrategia de marketing*. Madrid: ESIC Editorial.
- Maticorena, J., Beas, R., Anduaga, A., Mayta, P. (2016). *Prevalencia del síndrome de burnout en médicos y enfermeras del Perú, Ensusalud 2014*. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. Lima, Perú.
- Maslach C, Jackson S. (1981) Maslach burnout inventory. 2nd ed. ConsultingPsychologist, Palo Alto, California EE.UU.
- Mondy, W. y Noe, R. (2005). *Administración de recursos humanos*. (9a ed.). México: Pearson Educación.
- Motowidlo, S. (2003). *Psicología del Trabajo I. Relaciones Laborales*. Nueva York.
- Muñoz, Y., Osorio, D., Robles, E. y Romero Y. (2014). *Síndrome de burnout en el personal de enfermería de un hospital de referencia*. (Tesis de Especialista en Epidemiología). Universidad del Tolima, Ibagué, Colombia.
- Organización Mundial de la Salud. (2016). *Estrés laboral es una carga para los individuos, los trabajadores y las sociedades*. Recuperado de http://www.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=11973%3Aworkplace-stress-takes-a-toll-on-individuals-employers-and-societies&Itemid=135&lang=es

- Organización Mundial de la Salud (1998). *Glosario de Promoción de Salud de la Organización Mundial de la Salud*.
- Olivares, V. y Gil, P. (2009). Análisis de las principales fortalezas y debilidades del Maslach Burnout Inventory. *Revista Ciencia y Trabajo* 11 (33).
- Palma, G. y Vences, M. (2014). *El burnout y sus efectos en el desempeño laboral del personal de enfermería que labora en el quirófano del hospital "Dr. Verdi Cevallos Balda" de Portoviejo*. (Tesis de grado). Universidad Técnica de Manabí, Portoviejo, Manabí, Ecuador.
- Palaci, F. (2005). *Psicología de la Organización*. Madrid, España: Pearson Prentice Hall.
- Paulino, J. (2017). *Síndrome de burnout en obstetras que laboran en el Instituto Nacional Materno Perinatal, febrero 2017*. (Tesis de grado). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
- Pedraza, E., Amaya, G. y Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales* 16 (3). Recuperado de www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315...
- Quispe, E. (2017). *Síndrome de Burnout y el rendimiento laboral del obstetra del Hospital Nacional Carlos Lanfranco La Hoz, 2016*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/8706?show=full>
- Robbins, St. (2004). *Comportamiento organizacional*. (10ª ed.). México: Prentice Hall.
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2006). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Lima: Visión Universitaria.
- Serrano, M. (2002). *La educación para la salud del siglo XXI: Comunicación y Salud*. (2ª ed.). Madrid: Díaz de Santos.
- Sifuentes, S. (2014). *Síndrome de burnout en ginecólogos y obstetras del Hospital San José, 2013*. Universidad Wiener. Recuperado de <http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/84>
- Sociedades Operadoras de Salud. (2017). *La función del obstetra*. Recuperado de <https://sop.com.pe/blog/la-funcion-del-obstetra/>
- Villegas, L. (2005). *Metodología de la investigación pedagógica*. (3ª ed.). Lima: San Marcos.
- Werther, W. y Davis, K. (2000). *Administración de personal de recursos humanos*. (5ª ed.). México: Mc Graw Hill.

Zelada, J. (2015). *Clima laboral y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo de la Oficina Central de Ejecución Presupuestaria de la Universidad Nacional de Piura*. Perú.

ANEXOS Y APENDICE

ANEXO 1 MATRIZ DE CONSISTENCIA LOGICA

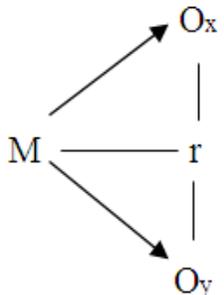
**Burnout y satisfacción Laboral En Los Enfermeros del Servicio de Emergencia del Hospital
Luis N. Sáenz, 2018**

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables
<p>Problema general</p> <p>¿Cuál es la relación entre el burnout y la satisfacción laboral en los enfermeros del Servicio de Emergencia del Hospital Luis N. Sáenz, 2018?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación del burnout con la Satisfacción laboral en los Enfermeros del Servicio de Emergencia del Hospital Luis N. Sáenz, 2018.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>El burnout se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en los Enfermeros, del Servicio de Emergencia del Hospital Luis N. Sáenz, 2018.</p>	<p><u>INDEPENDIENTE:</u>BURN OUT</p> <p>-Agotamiento Personal</p> <p>-Despersonalización</p> <p>-Realización Personal</p>
<p>Problemas específicos</p> <p>1. ¿Cuál es la relación entre el agotamiento personal y la satisfacción laboral en los enfermeros del Servicio de Emergencia del Hospital Luis N. Sáenz, 2018?</p> <p>2. ¿Cuál es la relación entre la</p>	<p>Objetivos específicos</p> <p>1.Determinar la relación entre el agotamiento emocional y la Satisfacción laboral en los Enfermeros del Servicio de Emergencia del Hospital Luis N. Sáenz, 2018.</p> <p>2.Determinar la relación entre la</p>	<p>Hipótesis específicas</p> <p>1. El agotamiento emocional se relaciona significativamente con el desempeño laboral en los Enfermeros, del Servicio de Emergencia del Hospital Luis N. Sáenz, 2018.</p> <p>2. La despersonalización se relaciona</p>	<p><u>DEPENDIENTE:</u></p> <p>SATISFACCIÓN LABORAL</p> <p>-Satisfacción en relación con sus superiores</p> <p>- Satisfacción con las condiciones físicas</p>

<p>despersonalización y la satisfacción laboral en los enfermeros del Servicio de Emergencia del Hospital Luis N. Sáenz, 2018?</p> <p>3. ¿Cuál es la relación entre la realización personal y la satisfacción laboral en los enfermeros del Servicio de Emergencia del Hospital Luis N. Sáenz, 2018?</p>	<p>despersonalización y la Satisfacción laboral en los Enfermeros del Servicio de Emergencia del Hospital Luis N. Sáenz, 2018.</p> <p>3.Determinar la relación entre la realización personal y la Satisfacción laboral en los Enfermeros del Servicio de Emergencia del Hospital Luis N. Sáenz, 2018.</p>	<p>significativamente con la Satisfacción laboral en los Enfermeros, del Servicio de Emergencia del Hospital Luis N. Sáenz, 2018.</p> <p>3. La realización personal se relaciona significativamente con la Satisfacción laboral en los Enfermeros, del Servicio de Emergencia del Hospital Luis N. Sáenz, 2018.</p>	<p>- Satisfacción con la participación en las decisiones.</p> <p>- Satisfacción con su trabajo.</p> <p>- satisfacción con el reconocimiento</p>
--	---	---	---

ANEXO 2. MATRIZ DE CONSISTENCIA METODOLÓGICA

Burnout y satisfacción Laboral En Los Enfermeros del Servicio de Emergencia del Hospital Luis N. Sáenz, 2018

Muestra	Diseño	Técnicas é instrumentos	Validez y confiabilidad
<p>Población: Profesionales enfermeros del servicio de Emergencia del Hospital Luis N. Sáenz 2018, sesenta (60)</p> <p>Muestra: Participa el 100% de la población, es decir los sesenta (60) Enfermeros del Hospital Luis N. Sáenz</p>	<p>Nivel de investigación Descriptivo – Correlacional Diseño descriptivo Correlacional Se diagrama de la siguiente manera</p>  <p>Dónde: M: Es la muestra. OX: Observación de la variable</p>	<p>Técnicas</p> <ul style="list-style-type: none"> - Observación - Entrevista <p>Instrumentos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Inventario de Burnout de Maslach - Cuestionario Satisfacción Laboral 23 ítems 	<p><u>VALIDEZ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> *Correspondencia con los objetivos. *Claridad en la redacción de los ítems. *Pertinencia de las variables con los indicadores. *Pertinencia de los ítems con el contenido. *Factibilidad de aplicación. <p><u>Confiabilidad</u></p> <p>Prueba Alfa de Cronbach – Spearman</p> $\alpha = \frac{K}{K-1} * \left[1 - \frac{\sum Si^2}{St^2} \right]$ <p>En donde:</p> <p>A=Coef. de Confiabilidad K= Número de ítems de la escala Si²=Sumatoria de la varianza de los ítems St²= Varianza de toda la escala</p>

	<p>OY: Observación de la variable Satisfacción Laboral</p> <p>R: Correlación entre las dos variables.</p>		
--	---	--	--



ANEXO 3

UNIVERSIDAD SAN PEDRO

ESCUELA DE POSTGRADO

INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH

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

Los datos que se obtengan serán utilizados para el estudio con la finalidad de mejorar las condiciones de trabajo del personal de obstetricia, que redundará en la optimización de su desempeño.

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

1	2	3	4	5
Nunca	Algunas veces al año	Algunas veces al mes	Algunas veces a la semana	Diariamente

Por favor, marque el número que considere más adecuado	1	2	3	4	5
1. Me siento emocionalmente defraudado en mi trabajo.					
2. Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado.					
3. Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento agotado.					
4. Siento que puedo entender fácilmente a las personas que tengo que atender.					
5. Siento que estoy tratando a algunos beneficiados de mí como si fuesen objetos impersonales.					
6. Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa.					
7. Siento que trato con mucha efectividad los problemas de las personas a las que tengo que atender.					
8. Siento que mi trabajo me está desgastando.					
9. Siento que estoy influyendo positivamente en las vidas de otras personas a través de mi trabajo.					
10. Siento que me he hecho más duro con la gente.					
11. Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.					
12. Me siento muy enérgico en mi trabajo.					
13. Me siento frustrado por el trabajo.					
14. Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo.					
15. Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a las personas a las que tengo que atender profesionalmente.					
16. Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa.					

17. Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo.					
18. Me siento estimulado después de haber trabajado íntimamente con quienes tengo que atender.					
19. Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.					
20. Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.					
21. Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.					
22. Me parece que los beneficiarios de mi trabajo me culpan de algunos de sus problemas.					

Gracias por su colaboración

ANEXO 4

UNIVERSIDAD SAN PEDRO

Cuestionario de Satisfacción laboral

Le pedimos, su colaboración en responder estas preguntas, que serán anónimas, que finalmente será en beneficio de todos nosotros los trabajadores de la institución.

INSTRUCCIONES:

Lea cada ítem para efectos de comprensión y marque con una “X” en la casilla que considere conveniente.

Muy insatisfecho (1)

Algo insatisfecho (2)

Indiferente (3)

Algo satisfecho (4)

Muy satisfecho (5)

ÍTEMS	1	2	3	4	5
Satisfacción en relación con sus superiores					
1. La proximidad y frecuencia con que es supervisado.					
2. La supervisión que ejercen sobre usted.					
3. Las relaciones personales con sus superiores.					
4. La forma en que sus superiores juzgan su tarea.					
5. El apoyo que recibe de sus superiores.					
Satisfacción con las condiciones físicas					
6. La ventilación de su lugar de trabajo.					
7. La iluminación de su lugar de trabajo.					
8. El entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo.					
9. La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo.					
10. La temperatura de su local de trabajo.					
Satisfacción con la participación en las decisiones					
11. El grado en que su institución cumple con el convenio, las disposiciones y leyes laborales.					
12. La forma en que se da la negociación en su institución sobre aspectos laborales.					
13. Su participación en las decisiones de su Área.					
14. Su participación en las decisiones de su grupo de trabajo relativas a la Institución.					
15. La “igualdad” y “justicia” de trato que recibe de su institución.					

16. La capacidad para decidir autónomamente aspectos relativos a su trabajo.					
Satisfacción con su trabajo					
17. Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que usted destaca.					
18. Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan.					
19. La satisfacción que le produce su trabajo por sí mismo.					
20. Los objetivos y metas que debe alcanzar.					
Satisfacción con el reconocimiento					
21. Las oportunidades de ascenso que tiene.					
22. Las oportunidades de capacitación que le ofrece la Institución.					
23. El salario que usted recibe.					

Escala de evaluación

SATISFACCIÓN LABORAL	Bajo nivel de satisfacción laboral	23-53
	Nivel medio de satisfacción laboral	54-84
	Alto nivel de satisfacción laboral	85-115

ANEXO 5.

ANÁLISIS DE FIABILIDAD Y CONFIABILIDAD

Para el análisis de fiabilidad y confiabilidad empleamos el método estadístico a través del ALFA DE CRONBACH mediante el cual obtenemos:

ESTADÍSTICOS DE FIABILIDAD

BURNOUT

Alfa de Cronbach	N de elementos
	22

Fuente: Procesamiento del Test en el SPSS v.23

ESTADÍSTICOS DE FIABILIDAD

SATISFACCIÓN LABORAL

Alfa de Cronbach	N de elementos
	23

Fuente: Procesamiento del Test en el SPSS v.23

El estadístico Alfa de Cronbach es 0.956 y 0.930 > a 0.5 por lo cual diremos que las dos pruebas que se desean aplicar si son estadísticamente confiables para la obtención de los resultados esperados.

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
SECCIÓN DE POSGRADO

INFORME DE OPINIÓN (JUICIO DE EXPERTO)

I. DATOS GENERALES:

1. TÍTULO DEL PROYECTO DE: Burnout y Satisfacción Laboral En Los Enfermeros del Servicio de Emergencia del Hospital Luis N. Sáenz, 2018

2. INVESTIGADOR: Esther Evangelina Navidad Berlanga

3. OBJETIVO GENERAL: Determinar la relación del Burnout con la Satisfacción laboral en los Enfermeros profesionales que laboran en el Servicio de Emergencia (En total 60) del Hospital PNP “Luis N. Sáenz”.

4. CARÁCTERÍSTICAS DE LA POBLACIÓN: La población objeto de estudio está conformada por los Enfermeros profesionales que laboran en el Servicio de Emergencia (En total 60) del Hospital PNP “Luis N. Sáenz”.

5. TAMAÑO DE LA MUESTRA: Para el tamaño poblacional se empleó el muestreo no probabilístico por conveniencia decidiendo trabajar con el 100% del personal profesional de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital PNP “Luis N. Sáenz”

6. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

- a. Cuestionario de Maslach y Jackson (1986)
- b. Cuestionario de Satisfacción Laboral

II. DATOS DEL INFORMANTE (EXPERTO)

1. APELLIDOS Y NOMBRES DEL INFORMANTE:

Manuel Guzmán Palomino Márquez

2. PROFESIÓN Y/O GRADO ACADÉMICO:

Doctor Enfermero

3. INSTITUCIÓN DONDE LABORA: ESSALUD



**UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
SECCIÓN DE POSGRADO**

INFORME DE OPINIÓN (JUICIO DE EXPERTO)

I. DATOS GENERALES:

1. TÍTULO DEL PROYECTO DE: Burnout y Satisfacción Laboral En Los Enfermeros del Servicio de Emergencia del Hospital Luis N. Sáenz, 2018

2. INVESTIGADOR: Esther Evangelina Navidad Berlanga

3. OBJETIVO GENERAL: Determinar la relación del Burnout con la Satisfacción laboral en los Enfermeros profesionales que laboran en el Servicio de Emergencia (En total 60) del Hospital PNP “Luis N. Sáenz”.

4. CARÁCTERÍSTICAS DE LA POBLACIÓN: La población objeto de estudio está conformada por los Enfermeros profesionales que laboran en el Servicio de Emergencia (En total 60) del Hospital PNP “Luis N. Sáenz”.

5. TAMAÑO DE LA MUESTRA: Para el tamaño poblacional se empleó el muestreo no probabilístico por conveniencia decidiendo trabajar con el 100% del personal profesional de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital PNP “Luis N. Sáenz”

6. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

- a. Cuestionario de Maslach y Jackson (1986)
- b. Cuestionario de Satisfacción Laboral

II. DATOS DEL INFORMANTE (EXPERTO)

1. APELLIDOS Y NOMBRES DEL INFORMANTE:

Jessica Saravia Alviar

2. PROFESIÓN Y/O GRADO ACADÉMICO:

Doctor Medico

3. INSTITUCIÓN DONDE LABORA: Hospital Nacional PNP “Luis N. Sáenz”.

BASE DE DATOS SATISFACCIÓN LABORAL

	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	sat		
1	5	4	4	4	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	56	
2	3	3	4	4	2	1	2	1	2	1	3	2	3	4	2	4	4	4	4	4	4	1	1	63	
3	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	4	4	2	88
4	3	2	2	3	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	45	
5	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	45	
6	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	2	1	1	5	3	1	1	4	69	
7	5	4	5	1	1	5	2	1	1	1	1	1	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	1	66	
8	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	112	
9	4	4	5	4	5	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	3	4	4	88	
10	5	5	4	4	4	1	1	1	5	1	5	5	5	5	5	5	2	4	4	4	4	4	4	87	
11	5	5	5	5	5	1	1	1	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	87	
12	4	4	5	5	4	2	2	2	4	4	5	4	4	4	4	2	4	5	5	5	4	5	4	91	
13	4	4	4	4	4	2	2	3	4	4	5	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	4	78	
14	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	5	4	4	2	5	85	
15	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	101	
16	5	4	5	5	5	4	4	3	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	103	
17	5	5	4	4	4	2	1	1	1	1	4	3	4	2	2	4	4	3	4	4	3	1	5	71	
18	5	5	5	4	4	2	4	1	2	3	4	2	5	4	3	3	4	2	5	5	5	4	4	85	
19	3	3	3	3	1	5	4	5	5	5	1	1	1	2	1	1	1	1	2	5	1	1	5	60	
20	3	4	5	4	4	3	4	2	2	1	2	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	1	4	75	
21	2	3	3	4	4	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	4	3	3	3	2	3	66	
22	4	4	3	3	2	1	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	58	
23	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	38	
24	5	5	5	5	5	2	2	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100	
25	5	5	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	4	4	1	2	1	1	1	1	1	2	1	55	
26	4	4	5	4	4	1	2	4	2	1	2	2	5	5	2	4	4	4	4	4	2	2	2	73	
27	3	4	4	4	4	2	2	1	1	1	4	2	4	4	4	4	2	2	4	4	2	2	4	68	
28	2	2	4	3	3	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	1	4	70	
29	3	4	4	5	5	2	4	4	2	2	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	2	4	81	
30	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	4	5	2	2	2	4	49	
31	4	2	5	5	5	1	1	1	1	1	2	2	4	4	1	5	4	5	4	4	2	1	1	65	
32	4	3	4	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	64	
33	4	3	4	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	64	
34	3	5	5	5	5	1	2	1	2	1	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	2	2	2	75	
35	4	4	4	4	4	1	1	1	4	1	4	4	4	4	2	2	5	5	5	5	4	4	4	80	
36	5	5	4	4	4	4	4	4	4	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	93	
37	5	5	5	5	5	2	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	99	
38	3	3	4	5	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	83	
39	5	5	5	5	5	2	5	2	2	4	4	4	4	4	5	2	4	5	5	4	4	4	4	94	
40	4	4	4	4	4	1	2	2	2	1	1	2	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	60	
41	5	5	4	4	4	2	2	2	2	4	4	4	4	4	2	4	2	2	2	4	4	4	4	78	
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	3	95	
43	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	2	2	4	4	2	4	4	3	3	2	2	1	1	59	
44	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	2	2	4	4	2	4	4	3	3	2	2	1	1	54	
45	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	2	2	4	4	2	4	4	3	3	2	2	1	1	59	
46	5	5	5	5	4	2	4	4	4	4	2	2	5	5	4	5	2	4	5	2	5	3	5	91	
47	3	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	1	4	4	1	2	4	4	4	4	4	1	5	83	
48	2	2	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	4	3	2	3	2	2	4	4	4	2	4	64	
49	4	4	4	3	2	1	2	2	2	2	1	2	2	3	3	4	4	4	5	4	2	4	2	66	
50	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	4	4	5	4	1	1	1	38	
51	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	4	4	5	4	1	1	1	38	
52	2	4	4	4	5	1	1	2	1	1	2	2	1	2	2	2	3	3	5	5	2	2	1	57	
53	4	4	4	4	4	1	2	2	2	1	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	75	
54	5	5	4	5	4	4	4	4	2	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	96	
55	4	4	4	3	3	1	1	1	2	1	2	2	1	3	3	3	3	4	4	4	2	1	1	57	
56	4	3	4	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	64	
57	5	5	5	5	4	1	1	2	1	2	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	91	
58	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	104	
59	2	4	4	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	4	1	2	4	4	5	4	2	1	1	51	
60	1	1	1	2	3	1	2	1	2	1	4	4	3	4	3	3	3	5	5	5	2	2	5	63	

Burnout y Dimensiones																							
D1 AGOTAMIENTO EMOCIONAL					D2 DESPERSONALIZACION								D3 REALIZACION PERSONAL								BUR		
	p1	p2	p3	p6	p8	p10	p11	p13	p14	p15	p16	p20	p22	p4	p5	p7	p9	p12	p17	p18	p19	p21	BUR
1	1	4	1	4	4	4	4	5	1	4	5	1	3	4	1	4	4	1	4	3	3	2	67
2	1	2	1	3	2	1	1	1	2	1	1	1	1	5	1	5	5	5	5	4	4	3	55
3	1	4	2	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	1	5	5	4	3	3	3	3	66
4	2	5	2	4	4	5	4	2	3	2	3	2	3	4	2	4	5	5	2	2	3	3	71
5	1	3	3	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	5	5	4	4	5	3	5	5	1	62
6	3	4	4	2	3	2	2	2	2	1	2	3	1	2	2	5	5	4	5	3	5	4	66
7	2	5	2	4	4	3	3	1	1	1	1	1	4	5	1	5	1	5	5	5	4	5	68
8	1	2	2	1	1	5	1	1	2	1	1	1	1	5	1	5	1	5	5	5	5	5	57
9	1	2	1	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	5	2	5	5	5	5	5	5	2	56
10	1	3	1	1	2	2	2	1	1	2	1	1	2	5	1	2	4	5	5	5	5	5	57
11	1	3	1	5	2	2	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	1	5	1	58
12	2	3	1	3	1	1	1	2	2	1	1	1	1	5	1	5	5	5	5	5	5	3	59
13	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	2	1	4	3	3	3	3	40
14	1	3	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	5	5	1	5	5	5	5	55
15	1	4	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	5	1	5	5	5	1	44
16	1	3	2	1	2	2	2	1	2	1	1	1	4	5	1	5	5	5	5	5	5	4	63
17	1	3	3	1	2	2	3	2	3	1	3	1	2	4	1	5	3	5	2	3	3	3	56
18	2	2	3	3	3	2	3	5	3	1	2	2	2	2	2	4	4	3	5	4	3	2	62
19	2	3	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	5	5	5	5	5	5	5	59
20	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	5	5	5	5	5	5	3	53
21	1	2	1	1	1	2	2	3	3	1	1	2	2	5	1	5	5	5	5	5	4	5	62
22	4	4	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	5	1	5	2	4	5	5	5	2	62
23	1	4	3	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	5	1	4	4	5	4	5	5	4	58
24	5	5	5	5	5	4	2	5	2	1	2	4	5	5	2	5	5	4	5	4	5	1	86
25	2	5	2	3	4	3	5	2	3	1	2	3	3	5	1	5	5	5	5	5	5	2	76
26	4	3	4	3	3	4	2	2	4	1	4	3	5	4	4	3	4	4	4	3	3	2	73
27	4	3	2	2	2	3	4	3	3	3	3	2	4	4	2	4	3	4	3	1	1	2	62
28	1	4	3	2	4	2	1	1	1	5	1	1	1	5	1	5	5	5	5	1	5	5	64
29	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	5	5	5	5	5	5	5	55
30	1	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	4	1	5	5	5	5	5	5	1	54
31	3	4	3	3	2	2	2	1	3	1	2	2	3	5	1	5	5	5	5	5	5	3	70
32	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	5	1	3	4	4	4	4	4	2	55
33	1	2	1	1	1	3	4	1	1	1	1	1	1	4	1	4	4	4	4	2	4	2	48
34	2	2	1	1	2	1	3	1	2	5	1	2	2	3	1	4	4	4	5	5	4	3	58
35	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	4	2	4	4	4	4	4	2	4	58
36	2	3	2	2	2	2	3	2	2	1	2	4	3	5	2	5	5	5	5	5	5	2	69
37	1	1	2	1	2	2	4	1	1	2	2	1	1	1	3	1	5	2	4	4	4	3	48
38	1	1	2	1	1	2	5	1	1	2	2	1	1	1	2	1	5	2	4	4	4	3	47
39	2	5	3	3	3	3	3	3	4	1	1	3	2	3	3	3	3	5	5	4	3	5	70
40	4	5	4	3	4	2	1	1	1	1	1	1	5	4	1	5	5	5	5	5	5	3	71
41	1	3	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	5	1	4	4	4	4	4	4	2	53
42	1	2	1	2	1	1	2	1	4	1	1	3	1	5	1	1	4	5	5	4	4	3	53
43	1	2	1	1	1	1	1	1	4	4	1	1	1	1	1	5	3	5	5	1	2	4	47
44	1	3	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	5	1	4	5	5	5	4	5	5	60
45	3	5	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	5	4	2	5	5	3	3	3	5	1	61
46	2	3	2	5	2	1	1	1	2	1	1	1	1	5	1	5	4	5	5	5	5	5	63
47	1	2	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	5	1	5	5	5	5	5	5	3	56
48	2	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	3	5	1	5	5	5	5	4	5	2	56
49	2	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	3	5	1	5	5	5	5	4	5	2	56
50	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	3	5	1	5	5	5	5	5	5	2	56
51	1	2	1	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	5	1	4	5	5	5	1	5	5	56
52	5	5	4	1	5	4	4	1	5	1	5	5	1	4	1	4	5	4	3	4	5	5	81
53	2	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	2	4	5	4	5	3	4	2	63
54	2	4	3	2	3	2	2	2	4	1	2	4	1	3	1	4	4	4	4	2	2	2	58
55	2	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	2	5	2	5	5	5	5	5	5	4	60
56	2	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	2	5	2	5	5	5	5	5	5	4	60
57	1	2	1	1	1	2	2	1	2	4	1	1	2	5	1	2	2	4	3	4	4	5	51
58	1	3	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	5	1	5	5	5	5	5	5	4	59
59	3	4	2	2	2	2	2	3	4	1	4	2	2	5	2	5	5	5	5	4	4	2	70
60	1	3	2	2	2	1	1	2	1	1	2	1	1	5	1	5	5	5	5	5	5	2	58

Anexo N° 6 Propuesta de intervención científica

Plan intervención para la prevención del Síndrome de Burnout y mejorar la Satisfacción Laboral.

Introducción

El Síndrome de Burnout conocido también como estrés laboral, se manifiesta de manera crónica, afectando al personal profesional cuya labor principal es proporcionar atención de salud y brindar cuidados a las personas, principalmente quienes tienen trato directo y continuo como es el caso del profesional de enfermería. Se caracteriza por presentar agotamiento físico y emocional, acompañado de falta de motivación y empatía por el trabajo que realiza y otras consecuencias físicas y mentales.

El Síndrome de Burnout trae consecuencias que pueden ser identificadas mediante aquellas que involucran a la organización laboral, afectando los objetivos y los resultados de los mismos, entre ellas la disminución en la satisfacción laboral e ineficiente calidad de servicio en la organización y sobretodo conflictos innecesarios interpersonales con los compañeros y usuarios con quienes trata a menudo. Las consecuencias personales son el agotamiento emocional y despersonalización.

El servicio de Emergencia del Hospital Luis N. Sáenz, tiene un staff de profesional de enfermería calificado y especializado, para cumplir con eficiencia con todas sus funciones, sin embargo, dicho personal enfrenta a menudo muchos agentes externos, que son los factores psicociales, los mismos que influyen negativamente comprometiendo su salud y el ambiente laboral.

De acuerdo a los resultados obtenidos en la evaluación del Síndrome de Burnout y satisfacción laboral, se encontró que existe alta predominancia del Burnout (el 48.33% alto) en los profesionales de enfermería lo cual presentará influencia negativa en alcanzar plena satisfacción laboral.

En lo que respecta a la magnitud agotamiento emocional, se evidencia predominio del nivel alto, hallándose que un 60% manifiestan elevado nivel y el 35% muestran moderado, solo el 5% obtienen bajo nivel, finalmente se comprueba que existe alto predominio del cansancio mental en profesionales de Enfermería Hospital Luis N. Sáenz.

En la magnitud Despersonalización los resultados muestran que los enfermeros son muy poco sensibles ante el dolor de sus pacientes un 60% evidencian alto nivel, el 30% obtienen medio, y sólo 5% obtienen baja despersonalización.

En lo referente a la Satisfacción Laboral, los datos muestran, que el 46.67% muestran un nivel medio, un 36.67% nivel alto y un 16.67% un nivel bajo de Satisfacción Laboral.

Por los resultados obtenidos es imperiosa la necesidad de hacer un control, toda vez que existe el riesgo de que más profesionales puedan sufrirlo ya que están expuestos al mismo ambiente laboral. Para evitar esto, se ha elaborado un plan de intervención en el que se elaborarán estrategias individuales, grupales y organizacionales capaces de reducir el riesgo de padecer el Síndrome de Burnout se incluirán actividades físicas, de relajación, respiración. Según la OMS, la actividad física reduce el riesgo de varias enfermedades entre ellas, las crónicas no transmisibles, cardiopatías, estrés crónico, depresión entre otras.

-Objetivo General

Fomentar en el personal profesional de enfermería de emergencia del Hospital Luis N. Sáenz el conocimiento técnico sobre el Síndrome de Burnout y su prevención.

Objetivos Específicos

- Identificar los factores de riesgo que ayudan a desencadenar el Síndrome de Burnout en el personal de salud del Hospital Luis N. Sáenz.

- Implementar actividades que favorezcan la mejora de las funciones del personal de salud del servicio de emergencia del Hospital Luis N. Sáenz y reduzca el riesgo de adquirir el Síndrome de Burnout.
- Brindar una capacitación acerca del Síndrome de Burnout y sus efectos en el desempeño laboral, al personal de salud que trabaja en el servicio de Emergencia del Hospital Luis N. Sáenz.
- Implementar una guía para la prevención del Síndrome de Burnout, para el personal del Servicio de Emergencia del Hospital Luis N. Sáenz.

Lugar de ejecución:

Hospital Luis N. Sáenz, Servicio de

Emergencia

Personal a quien está dirigido:

- Profesionales de enfermería de Emergencia
- Técnicos y Auxiliares de enfermería de Emergencia

Actividades del Plan de Intervención

Actividades del Plan de Intervención

Componente Objetivo	Organización	Capacitación	Educación
<ul style="list-style-type: none"> - Identificar los factores de riesgo que contribuyen a desencadenar el Síndrome de Burnout en el personal de salud de emergencia del Hospital Luis N. Sáenz. - Implementar actividades que favorezcan en la mejora de las funciones del personal de salud de emergencia y reduzca el riesgo para el Síndrome de Burnout. - Brindar información acerca del síndrome de Burnout al personal de salud de emergencia del Hospital Luis N. Sáenz. 	<ul style="list-style-type: none"> - Se asignarán responsables para el desarrollo de la actividad educativa para organizar, dirigir y controlar la ejecución de las acciones que deban ser cumplidas. - Conformar un grupo de ayuda, a fin de socializar la temática del Síndrome de Burnout. 	<p>- Lo relevante de este tema a desarrollar radica en que es un problema de salud que involucra a todo el personal de emergencia, por lo que se requiere, brindar herramientas, como:</p> <p>conocimientos, habilidades y destrezas para que pueda hacer frente a las diversas situaciones que le generan estrés en su diario que hacer a fin de mitigar y/o disminuir los efectos de este síndrome. Es por eso que este plan de intervención apunta a la prevención, impulsando el aprendizaje del tema en toda su extensión, resultando el plan un instrumento para ayudar a mejorar la calidad de vida del profesional de la salud y lograr la satisfacción laboral en su diario que hacer.</p>	<p>Charlas sobre los siguientes temas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Descripción general y factores de riesgo del Síndrome de Burnout. - Signos de alarma - Desarrollo del síndrome en el personal de salud - Consecuencias del Síndrome sobre la salud de las enfermeras <p>Talleres para socializar</p> <ul style="list-style-type: none"> Estrategias individuales Estrategias grupales Estrategias organizacionales

**GUIA PARA
PREVENIR
EL ESTRÉS LABORAL CRONICO EN EL
PERSONAL DE ENFERMERIA
DEL HOSPITAL
LUIS N. SAENZ
SERVICIO EMERGENCIA**



BURNOUT

Desgaste profesional que sufren los trabajadores de los servicios personas, debido a las condiciones de trabajo que exigen altas demandas sociales

CONSECUENCIAS DEL BURNOUT

EMOCIONAL	COGNITIVA	CONDUCTUAL	SOCIAL
<ul style="list-style-type: none"> - Depresión - Indefensión - Desesperanza - Irritación - Apatía - Desilusión - Pesimismo - Hostilidad - Falta de tolerancia - Acusaciones a los clientes / compañeros - Supresión de sentimientos 	<ul style="list-style-type: none"> - Pérdida de significado - Pérdida de valores - Desaparición de expectativas - Modificación del autoconcepto - Desorientación cognitiva - Pérdida de la creatividad - Distracción - Cinismo - Criticismo generalizado 	<ul style="list-style-type: none"> - Evitación de responsabilidades - Absentismo - Conductas inadaptables - Desorganización - Sobreimplicación - Evitación de decisiones - Aumento del uso de cafeína, alcohol, tabaco y drogas. 	<ul style="list-style-type: none"> - Evitación de contactos - Conflictos interpersonales - Malhumor familiar - Aislamiento - Formación de grupos críticos - Evitación profesional

MEDIDAS PREVENTIVAS PARA EVITAR EL ESTRES LABORAL

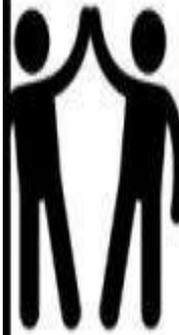
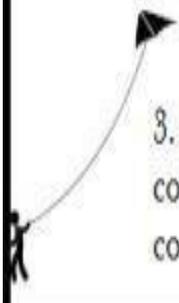
EJERCICIO FISICO



El ejercicio de estiramiento, no debe pasar de 5 a 10 minutos y podrá realizarse en el centro de trabajo, no produce desgaste físico ni tampoco ocasiona sudoración.

Formas de evitar el *burnout*






1. Identificar la causa del estrés y evitar su fuente.
2. Hablarlo con familiares o amigos que puedan tener una mirada objetiva
3. Ser espontáneo, romper con la rutina y probar cosas nuevas.
4. Mantenerse sano y hacer ejercicio o actividades al aire libre.
5. Comer saludablemente y variado.
6. Dormir lo suficiente para evitar el cansancio y agotamiento.

TECNICAS DE RELAJACION

RESPIRACION

1. Respiración profunda para regular el estrés y la ansiedad la respiración puede ayudar a calmar y regular los ataques de ansiedad.
2. Elimina toxinas nuestro cuerpo libera gran parte de sus toxinas a través de la respiración
3. Disminuye la sensación de dolor respirar de forma profunda y pausada, libera endorfinas, que son analgésicos naturales del cuerpo.
4. Ayuda a mejorar la postura practicar la respiración profunda permite mejorar el esquema corporal y sobre todo, el eje espalda-cuello. Se llenan los pulmones de aire .se estimula la columna vertebral y la coloca en una postura más armónica, equilibrada y correcta.
5. Estimula el sistema linfático libera de nuestro organismo los restos de las células muertas y otros desechos.
6. Cuida el corazón el ejercicio aeróbico (cardio) utiliza la grasa como energía; mientras que el ejercicio anaeróbico (entrenamiento de fuerza) utiliza la glucosa como energía.
7. La respiración profunda mejora la digestión aumentamos el flujo sanguíneo y estimulamos a su vez la acción intestinal



SUEÑO

Dormir bien es tan esencial y positivo para el organismo como llevar una buena alimentación o practicar actividad física regularmente. Un sueño reponedor permite cumplir de mejor formación las exigencias diarias, pero también ayuda a controlar el estrés y a mantener un buen estado de ánimo.

ALMUERZO



ALIMENTACION SALUDABLE

Una alimentación saludable contribuye en la energía necesaria que necesita el organismo para poder ejecutar las actividades diarias.

Comer 4 veces al día incluyendo en la dieta proteínas, carbohidratos, frutas y verduras.