



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

Síndrome de burnout y satisfacción laboral en profesionales de la salud: Una revisión sistemática

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Psicología

AUTORES:

Matta Benites, Mauro Enrique (ORCID: 0000-0001-8101-7178)

Perez Torres, Faviana Yelisy (ORCID: 0000-0001-7063-0225)

ASESOR:

Dr. Reyes Baca, Gino Job (ORCID: 0000-0001-5869-4218)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Comportamiento Organizacional

TRUJILLO – PERÚ

2020

Dedicatoria

A mi familia Benites Romero, a las Sras. Bertha, Catalina, Rosa, Ruby, Eduardo, Bruno y a mi Samuelito por creer en mi capacidad intelectual, por brindarme su apoyo incondicional sin conocerme y ser mi fortaleza cuando pensaba que no podía más.

A mi hermano Fabian, por ser mi motivo de mi crecimiento personal y a mi madre Yane, por todo su amor, comprensión y por respetar y apoyar cada decisión que tomaba.

A mi abuelita Rosa, mi tía Iris, mis ñaños Mili, Gino y Paolo, por contribuir en mi crecimiento personal e inculcarme buenos valores, los cuales me permitieron alcanzar mis sueños.

A mi novio Mauro, por llegar en el momento indicado y apoyarme incondicionalmente y a pesar de todas las dificultades apostaba en mi sueños y metas.

Autora

Agradezco a mi madre que con su ejemplo de lucha me ha enseñado a ser una persona perseverante. A mi tía Cati por su apoyo incondicional ante cualquier situación. A mi tía Rosa por siempre mostrarme su total respaldo y ser como mi segunda madre.

A mi hermana Ruby que a pesar de la distancia siempre confió en mí. A mi hermano Eduardo que fue un ejemplo de superación. A mi primo Bruno que es como mi hermano y me mostró su apoyo mutuo.

A mi hijo Samuel que tuvo paciencia y comprensión por la ausencia q a veces tenía en su formación.

A mi papá Enrique que con sus enseñanzas y valores estoy seguro q seré un gran profesional y persona.

Autor

Agradecimiento

A Diosito, por brindarme la capacidad y oportunidad de culminar esta carrera profesional.

A la familia Benites Romero, por brindarme amor y su apoyo incondicional por 5 años, sin su ayuda no hubiese sido posible culminar mi carrera universitaria.

A mi Madre Yane Torres, a su esposo Oswaldo León, a mi hermano Fabian por ser mi motivación e inspiración y mi familia Saavedra López por inculcarme sus valores y fortalezas para seguir adelante.

Autora

Dedico este arduo trabajo principalmente a mi familia Benites Romero, a mi hijo Samuel por haberme brindado su apoyo incondicional, y por haber sido uno de los pilares fundamentales para concluir con mi formación profesional. De igual forma a mi novia Faviana que fue otro de los pilares fundamentales para lograr concluir esta meta.

Autor

A nuestro estimado asesor de tesis doc. Dr. Reyes Baca, Gino Job, por brindarnos sus conocimientos y orientación, que permitió desarrollar un óptimo trabajo.

Autores

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEORICO.....	3
III. MÉTODOLOGÍA.....	10
3.1. Tipo y diseño de investigación	10
3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización	10
3.3. Escenario de Estudio	10
3.4. Participantes	11
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	11
3.6. Procedimientos	12
3.7. Rigor Científico	12
3.8. Método de análisis de datos.....	12
3.9. Aspectos éticos	13
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	13
V. CONCLUSIONES.....	25
VI. RECOMENDACIONES	25
REFERENCIAS.....	26
ANEXO.....	32

Índice de tablas

Tabla 1. Autores, título, diseño, muestra, instrumentos	16
Tabla 2. Autores, conceptualización de variables	19

Índice de figuras

Figura 1. Diagrama de flujo.....	14
----------------------------------	----

Resumen

El presente estudio tuvo como objetivo general analizar los principales hallazgos de estudios sobre la relación entre el Síndrome de Burnout y la Satisfacción Laboral en profesionales de la salud. La metodología utilizada, corresponde a una investigación de tipo teórica y su diseño es revisión sistemática, se empleó una ficha de recolección de datos como instrumento con el propósito de poder analizar la información obtenida de los diferentes artículos científicos sobre las variables propuestas. Como resultado de esta investigación, se obtiene que, la gran mayoría de trabajos empleados en esta investigación corresponde a un diseño correlacional. Asimismo, se evidenció que existe una correlación inversa entre el Síndrome de Burnout y la Satisfacción Laboral en profesionales de la salud.

Palabras claves: revisión sistemática, correlación, síndrome de burnout, satisfacción laboral.

Abstract

The general objective of the present study was to analyze the main findings of studies on the relationship between Burnout Syndrome and Job Satisfaction in health professionals. The methodology used corresponds to a theoretical research and its design is a systematic review, a data collection sheet was used as an instrument in order to be able to analyze the information obtained from the different scientific articles on the proposed variables. As a result of this research, it is obtained that the vast majority of jobs used in this research correspond to a correlational design. Likewise, it was evidenced that there is an inverse correlation between Burnout Syndrome and Job Satisfaction in health professionals.

Keywords: systematic review, correlation, burnout syndrome, job satisfaction.

I. INTRODUCCIÓN

En el sector salud se ha observado una creciente presión en función de las propias condiciones en las que se desempeñan los profesionales. En consecuencia, se aprecia altos índices de estrés laboral, puesto que sobrepasa su capacidad de afrontamiento y, en muchas ocasiones, llegan a presenciarse irritabilidad, agotamiento emocional y físico, lo cual se puede extender a situaciones familiares, afectando la interacción con la misma y con el área laboral (Ramos, 2016).

Las investigaciones referentes al síndrome de burnout, presenta un interés de gran nivel, por tener a la salud mental relacionada y cómo repercute en la salud de un colaborador, al saber que un individuo ocupa la mayor parte de su tiempo en su trabajo. Ambiente laboral, siempre se torna en tensión, estrés, presión, entre otras características, que generan afecciones en la salud mental y emocional de un individuo (Rodas & Rafael, 2016).

De la misma manera, estos estudios han evidenciado que todo trabajador que tenga contacto directo con otras personas, presenta una fatiga mental, y sus logros son reducidos, a esto lo define como un síndrome de despersonalización (Maslach, 2009).

Respecto a Satisfacción Laboral, se refiere a emociones y sentimientos como una percepción negativas y positivas que uno tiene con respecto a sus labores. La actitud que presenta la persona en relación a su trabajo no es satisfactoria (Davis & Newstrom, 2013).

El síndrome de Burnout, presenta un efecto referente a la satisfacción laboral, evidencia de ello, se tiene a Torres (2018) quien reportó que existe correlación inversa, es decir, a más satisfacción laboral, menor síndrome de burnout.

Por su parte, Mendoza (2018), también reportó correlación inversa, por lo que añade que ambas variables siguen una línea contraria, es decir, cuando existe mayor satisfacción, el síndrome de burnout reduce, o viceversa.

Existe evidencia científica que se ha venido desarrollando respecto de las variables; sin embargo, es limitada la información respecto a los estudios de revisión sistemática, es por ello que se formula la siguiente pregunta de investigación ¿Cuáles son los hallazgos en estudios referente a la relación del Síndrome de burnout y la satisfacción laboral en profesionales de la salud?

A partir del planteamiento de la pregunta de investigación, el presente trabajo se justifica, a nivel metodológico, se utilizó la técnica de análisis de datos donde a través de ella se logró realizar una revisión sistemática de los estudios correspondientes de nuestras variables que conllevarán en un futuro a crear nueva información.

Por otro lado, el valor teórico está en función a los hallazgos obtenidos a partir de este estudio, los cuales permitirán actualizar el nivel de información que existe de las variables investigadas, las cuales servirán de sustento para aquellas posturas teóricas que se han realizado con respecto a las variables estudiadas.

Respecto a las implicaciones prácticas, el presente estudio permitirá que los futuros investigadores conozcan las evidencias disponibles de los estudios primarios referente a las variables de estudios, las cuales podrán ser tomadas como un punto inicial para otras investigaciones que se realicen.

Por lo expuesto, se presenta el objetivo general que plantea comprender los principales hallazgos de estudios sobre la relación entre el Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en profesionales de la salud. Así mismo, se señala los siguientes objetivos específicos: describir el tipo de diseño de investigación en estudios que han examinado la relación entre el Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en profesionales de la salud; describir los enfoques o aportes de los estudios que sustentan las variables de satisfacción laboral y síndrome de burnout en profesionales de la salud.

II. MARCO TEÓRICO

En este apartado se desarrollará la explicación de los antecedentes y posteriormente el desarrollo teórico de los enfoques explicativos de las variables de estudio.

El síndrome de burnout y la satisfacción han sido ampliamente estudiadas desde distintas metodologías, los reportes han mostrado un acercamiento a la descripción de las variables; sin embargo, actualmente no se aprecia evidencia de estudios de revisiones sistemáticas en función de la relación de las variables y población estudiada; sin embargo, se ha encontrado las variables con el segmento poblacional estudiado inmerso a los profesionales de la salud, pero si en otros contextos. En este sentido se revisarán estas revisiones sistemáticas como estudios previos que llevarán al entendimiento de las variables.

Es así que Salazar (2015), en su investigación salud, burnout y estrés en ámbitos laborales: tuvo como fin el determinar y contrastar los elementos metodológicos de los estudios científicos. Su muestra fue de 198 artículos de revistas de alto impacto, de los cuales se redujeron 12 dados sus criterios de selección. Los principales resultados muestran que sus elementos metodológicos con mayor característica fue el diseño transversal, empleando Maslach Burnout Inventory, su uso de estadística paramétrica.

Finalmente, se tiene a Mariños (2018) en su investigación satisfacción laboral: una revisión sistemática en los últimos 8 años. Tuvo como finalidad explicar las diferentes definiciones sobre la satisfacción laboral en una revisión sistemática, en esta investigación se utilizó la estrategia PRISMA. Los principales resultados expresan que existe una relación directa entre los colaboradores y la satisfacción laboral, en la cual se concluyó que el tema es abordado en todas las organizaciones y en todos los países del mundo, puesto que existe un gran compromiso de las empresas por sus colaboradores, para que estos se encuentren motivados, comprometidos y

así lograr un mejor desempeño y eficiencia para alcanzar las metas de la organización.

Asimismo, para describir teóricamente se asumen los modelos teóricos más representativos de la misma y se exponen a continuación.

El síndrome de burnout, es aquella respuesta frente a un hecho estresante de nivel crónico, que se producen en un ambiente laboral, generando consecuentemente enfermedades físicas o psicológicas, dependiendo el nivel de gravedad, dificultando, además, su vida personal, social y laboral (Hombrados, 1997).

Por esa razón, se determina como una reacción conductual ante el estrés laboral, que se presencia como un síndrome tridimensional, en otras palabras, la falta de realización profesional, cansancio emocional y la despersonalización con los pacientes (Maslach & Jackson, 1981).

Calificaciones más actuales, lo exponen como falta de realización personal, despersonalización y agotamiento emocional en su ambiente laboral, que puede ser por cualquier actividad que una persona sostenga (Gil-Monte, 2005). Sin embargo, Salanova (2011) determina a este síndrome como un estado mental negativo, que guarda relación con toda persona que labora, con ciertas características como la reducción de motivación y competencia, malestares, agotamientos y actitudes que desaniman.

Por su parte, Maslach y Jackson (1981) precisan al Burnout como un agotamiento emocional, que tienen las personas que trabajan teniendo contacto directo con otras, optando por las relaciones interpersonales confidencial para mantener su estrés bajo. Luego de varias investigaciones, estos autores modifican sus conceptos, dando a conocer ahora que es una respuesta frente al estrés y esta abarca tres dimensiones: falta de realización personal, despersonalización y cansancio emocional (Maslach, 1976).

Para Thomaé et al., (2006) el síndrome, lo define aquellas respuestas al estrés laboral, que tiene un efecto rebote negativo en los trabajadores, que se ejercen en centro de apoyo o asistencia al personal, ocasionando agotamiento físico y mental, en el que afecta las relaciones interpersonales.

Así mismo, Perlman y Hartman (1982) definieron al síndrome como la tensión emocional, física y fatiga, que no permite a la persona desempeñarse activamente en sus labores, ni brindar una buena asistencia a sus pacientes. Dicho síndrome, es visto como una conducta negativa, frente al trabajo, estas personas que se desenvuelven dentro de una actividad laboral, generan un daño a su salud emocional y psicológica (Pines & Maslach, 1978).

Las dificultades que se presenten en un centro de labores, como inadecuación, ambigüedad y sobrecarga, empiezan a producir síntomas, las cuales pueden afectar si no hay una estrategia de afrontamiento, ya sea personalmente o a nivel de la organización, es así, como los colaboradores que tienen deficiencia para un buen desempeño, evidencian el desarrollo sintomatológico de burnout (Buzzetti, 2005).

Por otro lado, cuando una persona se traza como objetivo el apoyar a los demás y no cumple con lo que se propuso, entonces este se vuelve frustrante y aparece el síndrome, pues la motivación con la que inició y no la concreta hace que sienta que su desempeño no es válido, así mismo con la remuneración baja que perciba, No recibir apoyo por la institución, mal usos de los recursos, entre otros, que se ven reflejados en la influencia del síndrome (Manzano & Ramos, 2001).

Desde el punto de vista del sexo, las féminas tienen mayor tendencia al desgaste profesional, ya que en ocasiones se liga a las características personales, pue tienden a ser más comprometidas con sus labores y aumenta la probabilidad de tener el síndrome (Manzano & Ramos, 2001).

El modelo que sustenta el síndrome de burnout es el planteado por , Malash y Jackson (1981) modelo tridimensional, en el cual se explica al síndrome, considerando que es una respuesta ante el estrés laboral crónico, generando una mala relación entre profesional y paciente; El burnout es un síndrome representado por la situación de sentirse emocionalmente agotado, la doctora Maslach llego a la conclusión que este síndrome se caracteriza

como “un síndrome tridimensional representado por reducida realización personal, despersonalización y agotamiento emocional ”.

Harrison (1983) plantea el modelo de competencia social, en el cual explica que el síndrome se manifiesta cuando la motivación para ayudar a los pacientes es obstaculizada, disminuyendo el sentido de eficacia, debido que no puede cumplir con su objetivo, el cual es brindar una adecuada atención a sus pacientes, si esta situación continua por un largo periodo es que se origina el síndrome, puesto que disminuye la motivación para ayudar y los efectos de eficacia percibida.

Martínez (2010) plantea el modelo de comparación Social, el cual refiere que cuando los colaboradores forman relaciones interpersonales generan procesos de comparación social, lo cual producen una percepción falta de ganancias y/o equidad, lo cual lleva a acrecentar el riesgo de padecer el síndrome. El autor considera tres factores de estrés que están enlazados con los procesos de comparación social: 1) La falta de control, 2) La percepción de equidad, 3) La incertidumbre.

Así mismo, Maslach et al., (2001) exponen que esta respuesta es por los estresores interpersonales, que se dan por la baja realización personal, despersonalización, agotamiento emocional agregan que los síntomas que prevalecen son a causa del agotamiento abrumador y carencia de la realización personal.

El concepto de síndrome de burnout fueron resultados de investigaciones realizadas por Maslach, quien obtuvo la construcción de instrumento que ayudaran a tener mejores resultados (Maslach, 2009).

Como se hizo mención anteriormente, este síndrome define 3 factores primordiales: despersonalización, falta de realización personal y agotamiento emocional (Maslach, et al., 2001). Agotamiento emocional se define por la falta de energía mental, corporal y /o fatiga, lo cual hace que la persona siente desgano.

Asimismo, en el segundo factor, denomina la despersonalización, que son las actitudes negativas, falta de empatía e insensibilidad, por no poder

interactuar adecuadamente con los demás, a causa de retraimiento y dificultades interpersonales.

Su principal objetivo es no acercarse a quienes producen esa fatiga (Maslach et al., 2001) como consecuencia del segundo factor, se observa la mala atención frente a lo que las personas necesitan (Maslach et al., 2001). Para Maslach y Leiter (1997) la despersonalización minimiza a quienes se involucran mucho en su trabajo.

Por último, se tiene la falta de realización personal, que es aquel sentimiento que no se logra expresar por no llegar a la meta tanto de la organización como la personal, la persona se genera una vista negativa de sí misma. Uno mismo se minimiza ante el trabajo, rechaza su entusiasmo, se desvaloriza, causando que su progreso laboral sea deficiente, ante los demás trabajadores (Maslach, 2001).

Por otro lado, la satisfacción laboral, se conoce la preocupación de cada organización por mantener a sus trabajadores satisfechos, ya que ellos son el soporte de cada producción en la organización, sin embargo, no siempre se debe contar con el beneficio económico, los incentivos, reconocimientos o halagos, sino que también es la confianza y compromiso de ser parte de los objetivos que se cumplen día a día. La valoración personal es un resultado de que el individuo se desempeñe bien e imparta sus conocimientos previos (Ferrero, 2011).

Es primordial que toda organización tenga en cuenta las necesidades que debe cubrir ante su personal, para que se sientan satisfechos y tengan un mejor desempeño. Chiang (2010) manifiesta que la satisfacción laboral es vista como la actividad que un trabajador realiza con el positivismo de evidenciar las capacidades y habilidades que posee, desafiándose así mismo, sentirse satisfecho por poder cumplir sus objetivos, cuando la organización brinda los beneficios y reconoce el esfuerzo, esta satisfacción es mayor aún.

Por su parte, Marin (2013) refiere que las emociones y sentimientos que un colaborador presenta es por las condiciones en las que se ve, pues hay organizaciones que se preocupan por darles una meta que refuerza su potencial, que además les brindan las oportunidades y herramientas necesarias para que se desarrollen mejor, de esta manera se consiguen mejores resultados.

Según Castellano (2012), la satisfacción laboral, es la respuesta frente a actitudes que un trabajador tiene en la vida y en su empleo. De ese modo, se observa la satisfacción que uno muestra positivamente frente a su empleo, a diferencia de quien no está a gusto muestra actitudes negativas. La insatisfacción es un punto desfavorable para una organización, por eso Robbins (2004) señala a la satisfacción laboral como la estimación de aspectos y rasgos que una persona tiene, muestran afecto y satisfacción cuando están a gustos con su convivencia laboral.

Así mismo, la teoría que sostiene la satisfacción laboral es la teoría Bifactorial, la cual menciona que la satisfacción en los colaboradores es consecuencia de los llamados factores intrínsecos, los cuales se relacionan con las funciones que realizan los colaboradores, involucrando emociones relacionados a su autorrealización y desarrollo profesional y personal. Ejemplo; logros, el reconocimiento, independencia laboral. Sin embargo, los factores extrínsecos (aquellos no enlazados con las funciones del trabajo), según el escritor, no generan satisfacción, pero sí impiden la insatisfacción en la organización. Ejemplos de estos factores están los beneficios y sueldo; cultura, clima de la organización; relaciones con compañeros y ambiente físico (Alfaro, et al., 2012)

Ovejero, (2006) plantea un modelo de satisfacción de facetas o también llamado discrepancia interpersonal, el cual refiere que el grado de satisfacción del colaborador influye en lo que él considera que debe de recibir y lo que en realidad percibe, puesto que realiza una comparación de sus contribuciones y las contribuciones de las personas que idéntica como

referentes, los cual muchas veces son personas que realizan sus mismas funciones. Por lo cual realiza un profundo análisis de lo que el percibe y de lo que sus compañeros que desarrollan las mismas actividades reciben. Cuando se genera una discrepancia de lo que el recibe a diferencia de los otros es donde se genera la insatisfacción.

Bruggemann y Ulich (1975), plantea el modelo dinámico, según este modelo la satisfacción laboral surge cuando existe una interacción entre el colaborador y su situación laboral; llegando a tener mayor satisfacción laboral cuando el colaborador pueda controlar su situación laboral. Estos autores presentan 3 dimensiones que sostienen su teoría: 1) la discrepancia o congruencia entre la importancia real entre el valor nominal del individuo o el valor real de la situación de trabajo; 2) El nivel de aspiración de crecimiento del colaborador; 3) Las conductas adoptadas por el colaborador para poder contenderse con los problemas/ situaciones.

Por su parte, Robbins (2005) determina que las organizaciones deben contar con la importancia de brindarles una satisfacción favorable. Para, Palma (1999) este manejo es directo por un psicólogo, ya que repercute no solo en lo personal sino en la organización, de esa manera afirma que la satisfacción laboral es como se desempeña un trabajador frente a su labor, además de mencionar que este tema no es muy visto, pero debería serlo para que los individuos tengan una mejor conducta.

De igual modo, estos factores según lo que Robbins (2005) menciona, las capacidades y habilidades que un trabajador ejerce, tiene diferentes recompensas, ascensos, o remuneración, con el objetivo de mantener a los colaboradores satisfechos y con mejor desempeño.

No obstante, existe las condiciones de trabajo en bajo nivel, que indica que influyen directamente en el trabajador, sin haber las mismas posibilidades de obtener lo que necesitan por cumplir con sus objetivos. Finalmente, en el factor empleado- trabajador, es fundamental la relación que hay entre organización y trabajador ya que permitirá que el éxito sea favorable (Robbins, 2005).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El tipo de estudio se enmarca dentro del teórico, puesto que se orientó a recopilar evidencia producida sobre un tema de investigación determinado. De igual modo, realiza revisiones de investigaciones en donde se requiere analizar los resultados de estudios primarios (Ato, et al., 2013).

Respecto al diseño, hace referencia a una revisión sistemática, partió de una realidad problemática y utiliza procedimientos explícitos y sistemáticos para identificar, seleccionar y analizar las investigaciones primarias, además de recoger e interpretar los datos de investigaciones determinadas (Ato, et al., 2013).

3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización

Para la investigación realizada se precisó las categorías, subcategorías y matriz de categorización que contienen: objetivos generales, específicos, pregunta de investigación, categorías, subcategorías apriorísticas. Ver anexo (3.1)

3.3. Escenario de Estudio

En el presente trabajo teniendo en cuenta que se trata de un trabajo de investigación teórica, el escenario de estudio, básicamente se supeditó al ámbito virtual, en donde se puede identificar, encontrar base de datos y base de información de artículos científicos, que se van a tener en cuenta para realizar la selección de estudios y la discusión pertinente.

3.4. Participantes

Los participantes de este estudio no fueron individuos, si no artículos científicos que se han identificado y seleccionado para el análisis pertinente; En el presente trabajo se logró identificar esencialmente la cantidad de 30 artículos y a través de la realización del análisis de inclusión y exclusión se delimitando a 4 artículos para el análisis.

En ese sentido los análisis de inclusión y exclusión son: año, población, variables.

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Respecto a la técnica de recolección de datos, se efectuó un análisis documental, es una forma de investigación técnica y sistemática, que tiene como finalidad describir y presentar la información de los resultados reportados en documentos científicos. De igual modo, comprende un procesamiento analítico-sintético para la clasificación, extracción, organización e interpretación de la información encontrada (Iglesias & Molina, 2004).

Por otro lado, el instrumento utilizado fue una ficha de recolección de datos, dicha ficha es de elaboración propia, dentro de la cual se presentó los criterios que organizaron la información tales como el autor, el año, el diseño del estudio, los principales resultados e instrumentos aplicados. La ficha de recolección de datos nos permitió tener una mayor disposición de análisis en la categorías y subcategorías de análisis. (Dulzaides & Molina, 2004).

3.6. Procedimientos

Se realizó una investigación sistemática y virtual de artículos. Para la búsqueda de los estudios se utilizó los buscadores científicos Scielo, Scopus, Dialnet, además se consideró los estudios publicados en inglés y español entre máximo 7 años de antigüedad (01/12/2020). Se emplearon los siguientes términos de búsqueda: síndrome de burnout, satisfacción laboral, profesionales de la salud, revisión sistemática, correlación, síndrome de burnout “AND” satisfacción laboral en profesionales de la salud, síndrome de burnout “OR” satisfacción laboral en profesionales de la salud, esto permitió identificar 40 artículos de los cuales 4 fueron seleccionados por cumplir con todos los criterios de inclusión.

3.7. Rigor Científico

Se estableció medidas que permitieron aseverar la autenticidad, credibilidad, integridad y confianza de todos los resultados alcanzados en esta investigación (Arias & Giraldo, 2011).

3.8. Método de análisis de datos

Teniendo en cuenta todo el procedimiento se llegó a identificar para el análisis de información 4 artículos, la forma como se efectuó el análisis se supeditó a los objetivos planteados, en ese sentido se examinó la información de cada artículo, lo cual permitió extraer información para el entendimiento de la relación de lo que corresponde al objetivo general. Dentro de las categorías analizadas se tomó en cuenta los diseños de estudio, los instrumentos utilizados y los resultados reportados. Dichos datos fueron contrastados para realizar un análisis profundo en función de los hallazgos reportados por las investigaciones.

3.9. Aspectos éticos

Se realizó una exhaustiva revisión de la literatura, cuidando la adecuada extracción de los datos para no alterar la información que se pretende analizar. De igual modo, se evitará el hecho de hacerse autor de la información que le pertenece a las revistas y sus investigadores, al igual que se evitará el plagio de la información en general que se pueda plasmar en el presente estudio. Por tanto, primará la veracidad, la honestidad en la elaboración del trabajo y en la recolección de datos. Respecto a la veracidad de la recolección de datos, el instrumento presenta las categorías adecuadas para analizar la información de una manera veraz y auténtica.

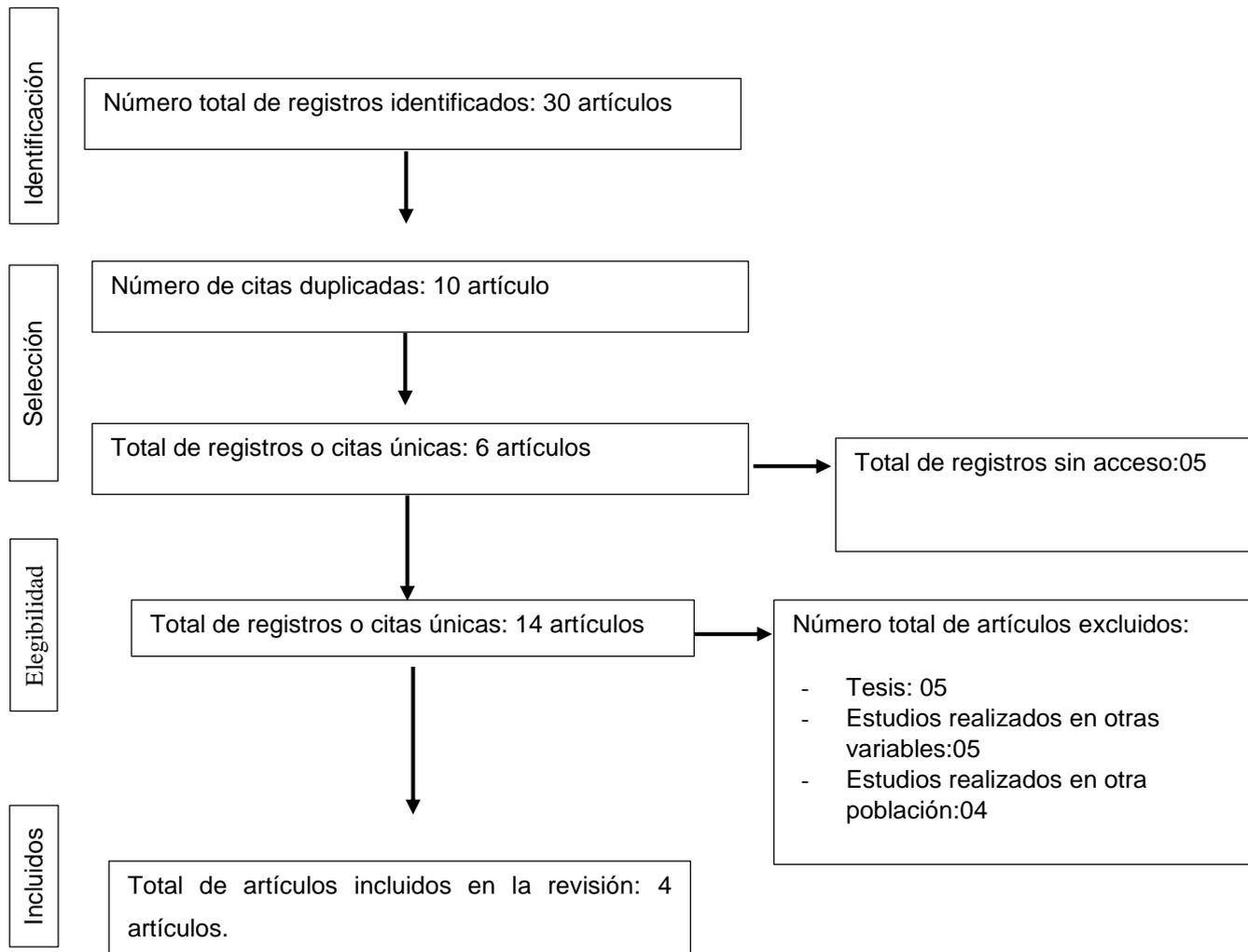
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En el presente apartado se llevó a cabo la descripción de la figura 1, en la cual se identificaron 30 artículos que presentan las variables en estudio, de los cuales 4 cumplieron con los criterios de selección, todos ellos con diseño correlacional.

Las investigaciones seleccionadas, fueron 4 reportes que se han orientado a establecer la relación entre las variables, por tanto, su diseño fue correlacional. Se aplicaron dos instrumentos en un mismo momento, para luego determinar el grado de asociación de las mismas.

Figura 1

Diagrama de flujo de la información de las fases de la revisión sistemática.



En la tabla 1, se puede apreciar la información de los estudios donde consignan el nombre de los autores, título, diseños, muestras, instrumentos aplicados y nivel de correlación de cada estudio.

Los estudios que conforman la muestra final de esta investigación suministran reportes encontrados de correlación inversa entre las variables de estudio y en población del sector de salud, en tal sentido se plantea el análisis del objetivo general, el que se orienta a analizar la información disponible sobre la satisfacción laboral y síndrome de burnout en profesionales de la salud, a partir de 4 estudios primarios que cuentan con la evidencia necesaria.

Respecto al primer objetivo específico, se plantea analizar el tipo de diseño de estudio de las investigaciones primarias sobre la satisfacción laboral y síndrome de burnout en profesionales de la salud. Los resultados muestran que el diseño utilizado 4 estudios su diseño fue correlacional.

Por otro lado, el segundo objetivo de esta investigación es analizar los enfoques o aportes de los estudios que sustentan las variables de Satisfacción Laboral y Síndrome de Burnout en profesionales de la salud. Respecto al síndrome de burnout, los estudios primarios analizados de Vásquez et al., (2018), Hernández, et al., (2014), Carlos (2020) y Ogresta et al., (2014), parten de la consideración del modelo de Maslach y Jackson (1981) quien refiere que dicho síndrome se define como una acción progresiva al estrés crónico que se muestra en el trabajo y que presenta tres aspectos importantes despersonalización, falta de realización personal y agotamiento emocional.

Respecto a los modelos teóricos de satisfacción laboral, se establecen los siguientes con sus respectivas diferencias. Por su parte, Lawler (1973) plantea el modelo de facetas, el cual refiere que la satisfacción laboral se ve influenciada por la percepción de lo que debe recibir de su ambiente de trabajo, comparando las contribuciones que realiza con las que realizan las demás personas. Sin embargo, el modelo se diferencia por el planteado por Harrison (1983) quien se basa en la competencia social, es decir que el síndrome se manifiesta cuando la motivación por ayudar a los demás se obstaculiza, disminuyendo el sentido de eficacia, falta de cumplimiento de los objetivos para con los demás.

Tabla 1*Autores, título, diseño, muestra, instrumentos*

N°	Autores	Título	Diseño	Muestra	Instrumentos de medidas y niveles de consistencias reportados			Nivel de Correlación
					Síndrome de Burnout	Satisfacción Laboral	Otras Medidas Aplicadas	
1	Vásquez, et al.,(2018)	Relación entre el burnout y la satisfacción laboral en profesionales de la salud	Correlacional	166 funcionarios	Maslach Burnout Inventory, MBI	Test de Satisfacción Laboral S20/23	No aplica	r=-,327** p<.01
2	Hernández et al.,(2014)	Síndrome de burnout y satisfacción laboral en el personal sanitario de España Argentina.	Correlacional	107 participantes (68 españoles y 39 argentinos).	Inventario de burnout de Maslach (MBI)	Inventario de Satisfacción Laboral (ISL 66).	No aplica	r=,331**, p<.01
3	Carlos (2020)	Síndrome de burnout y satisfacción laboral en el profesional de enfermería del hospital belén Lambayeque	Correlacional transversal.	- 90	Maslach Burnout Inventory (MBI)	escala general de satisfacción.	No aplica	r= 0.397 p< 0.01

N°	Autores	Título	Diseño	Muestra	Instrumentos de medidas y niveles de consistencias reportados			Nivel de Correlación
					Síndrome de Burnout	Satisfacción Laboral	Otras Medidas Aplicadas	
4	Ogresta, Rusac y Zorec (2014)	Relación entre el síndrome de Burnout y la satisfacción laboral entre los trabajadores de salud mental	Correlacional	174 trabajadores de salud mental	Maslach Burnout Inventory (MBI)	Encuesta de satisfacción laboral	No aplica	$r=-,38^{**}$ ($p<.01$).

En la tabla 2 se realiza la descripción de las conceptualizaciones de las variables investigadas.

Los resultados encontrados manifiestan que no existe un consenso sobre la definición de las variables de síndrome de Burnout, ni de satisfacción laboral. Referente a la variable de síndrome de Burnout, se considera como un estado mental negativo, que guarda relación con toda persona que laboran y que ejercen en centro de apoyo o asistencia al personal, ocasionando agotamiento físico y mental, en el que afecta las relaciones interpersonales, esta abarca tres dimensiones: falta de realización personal, despersonalización y cansancio emocional (Maslach, 1976). Respecto a satisfacción laboral, es el resultado de la actividad que un colaborador realiza con el positivismo de poder mostrar sus capacidades y habilidades que posee, desafiándose así mismo, de sentirse satisfecho por poder cumplir sus objetivos y sentirse a gustos con su convivencia laboral.

Tabla 2*Autores, conceptualización de variables*

N°	Autores	Síndrome de Burnout	Satisfacción laboral
1	Vásquez et al(2018)	Salanova (2011) determina a este síndrome como un estado mental negativo, que guarda relación con toda persona que laboran, con ciertas características como la reducción de motivación y competencia, malestares, agotamientos y actitudes que desaniman.	Chiang (2010) manifiesta que la satisfacción laboral es vista como la actividad que un colaborador realiza con el positivismo de evidenciar las capacidades y habilidades que posee, desafiándose así mismo, sentirse satisfecho por poder cumplir sus objetivos, cuando la organización brinda los beneficios y reconoce el esfuerzo, esta satisfacción es mayor aún.
2	Hernández et al (2014)	Por su parte, Maslach y Jackson (1981) definen al Burnout como un Síndrome de agotamiento emocional, cinismo que tienen las personas que trabajan teniendo contacto directo con otras, optando por las relaciones interpersonales confidencial para mantener su estrés bajo.	Por su parte, Marin (2013) refiere que las emociones y sentimientos que un colaborador presenta es por las condiciones en las que se ve, pues hay organizaciones que se preocupan por darles una meta que refuerza su potencial, que además les brindan las oportunidades y herramientas necesarias para que se desarrollen mejor, de esta manera se consigue mejores resultados (Marin, 2013).

N°	Autores	Síndrome de Burnout	Satisfacción laboral
3	Carlos (2020)	Es una respuesta frente al estrés y esta abarca tres dimensiones: falta de realización personal, despersonalización y cansancio emocional (Maslach, 1976).	Según Castellano (2012), la satisfacción laboral, es la respuesta frente a actitudes que un trabajador tiene en la vida y en su empleo. De ese modo, se observa la satisfacción que uno muestra positivamente frente a su empleo, a diferencia de quien no está a gusto muestra actitudes negativas.
4	Ogresta, Rusac y Zorec (2014)	Para Thomaé, Ayala, Sphan y Sotorti (2006) el síndrome, lo define como aquellas respuestas al estrés laboral, que tiene un efecto rebote negativo en los trabajadores, que se ejercen en centro de apoyo o asistencia al personal, ocasionando agotamiento físico y mental, en el que afecta las relaciones interpersonales.	Robbins (2004) señala a la satisfacción laboral como la estimación de aspectos y rasgos que una persona tiene, muestran afecto y satisfacción cuando están a gustos con su convivencia laboral.

Se va a proceder a realizar la discusión de la presente investigación, partió del diseño de revisión sistemática, por lo que se orientó a analizar las investigaciones primarias, con la utilización de procedimientos explícitos y sistemáticos. Se recolectaron una cantidad total de 30 artículos, sin embargo, luego del proceso de selección, solamente 4 de ellos contaron los criterios requeridos para posteriormente ser analizados.

Se plantea analizar los principales hallazgos de estudios sobre la relación entre el síndrome de burnout y satisfacción laboral en profesionales de salud. Se analizaron categorías tales como autores, título, diseño de estudio, muestra, instrumentos de medición y nivel de correlación. Respecto al título, se destaca la presencia de la consideración de ambas variables, es decir, síndrome de burnout y satisfacción laboral. De tal manera que los estudios primarios se han desarrollado en profesionales de la salud, en donde inicialmente empezaron los estudios del síndrome de burnout (Maslach & Leiter, 1997).

Asimismo, se destaca el diseño de estudio correlacional, dada la naturaleza de la consideración de ambas variables en este estudio. Respecto a los instrumentos de medición, los estudios coinciden en el uso del Maslach Burnout Inventory MBI, dadas las bondades que presenta, es decir, adecuado nivel de validez y confiabilidad (Gilla & Giménez, 2019).

Por otro lado, se tiene el objetivo específico que plantea analizar el diseño de estudio de las investigaciones primarias. El diseño de estudio empleado por Vásquez, et al., (2018) fue correlacional, de igual modo, el empleado por Hernández et al., (2014), partió del diseño que implica la correlación entre las variables, el diseño empleado por Carlos (2020) se definió como correlacional y, finalmente, el diseño empleado por Ogresta, et al., (2014), también fue correlacional.

Al respecto, los estudios primarios analizados coincidieron sobre la consideración del diseño de estudio correlacional. Por tanto, el diseño correlacional, no se basa en un diseño experimental ni en manipulación de variables causa-efecto, sino en establecer el grado y la asociación entre variables, con el fin de exponer la relación

que exista entre ellas (Ato et al., 2013). De igual modo, Sánchez (2008) considera que el diseño correlacional se orienta a establecer la relación entre dos variables en un grupo determinado.

Respecto a los diseños de estudio, partiendo de una perspectiva clásica de la clasificación metodológica de los diseños, dentro de estos diseños se aprecian multivariantes, correlacionales, descriptivos, comparativos y cuasi experimentales. Sin embargo, actualmente, se aprecia que las clasificaciones presentan una nueva perspectiva. Por ejemplo, en función de los diseños tradicionalmente considerados como correlacionales Ato, et al., (2013), refieren que también se conoce con el nombre de estudios correlacionales, además de considerarse incorrecta por su tipo de análisis estadística que no precisamente es un tema crucial en el estudio. Por tanto, no se considera como un tipo de estudio, sino solamente como un método de análisis de datos. Lo mismo sucede con los demás diseños, debido a que están enmarcados dentro de la estrategia explicativa y no en función del método de análisis de datos que se utiliza como procedimiento.

Cabe señalar los resultados encontrados en función a las correlaciones, por tanto, Vásquez et al., (2018), reportaron relación negativa entre las variables en estudio. Por otro lado, Hernández, et al., Mazzoni y Perandés (2014) reportó correlación entre salud y condiciones laborales con realización personal $r=,331^{**}$, $p<.01$. De igual modo, Carlos (2020) encontró resultados estadísticamente significativos e inversa entre las variables $-.397^{**}$. Apoyando los resultados antes mencionados, Ogresta, et al., (2014), reportaron correlación inversa de $r=-,38^{**}$ ($p<.01$). Las diferencias encontradas en los reportes de los estudios primarios antes mencionados se deben a diversos motivos, uno de los más importantes es la cantidad de muestra. Respecto a la muestra no hay un consenso que determine a partir de qué número de observaciones son suficientes para poder obtener resultados consistentes y estables. Sin embargo, en palabras de Ferrando et al., (2010), consideran que mientras mayor sea la muestra, se podrá obtener mayores mediciones de las características que se están midiendo, por lo tanto, se podrá inferir adecuadamente los resultados con las distintas técnicas estadísticas a emplear.

Respecto al segundo objetivo específico, se plantea analizar los enfoques o aportes de los estudios que sustentan las variables tanto de síndrome de burnout como de satisfacción laboral. Respecto al síndrome de burnout, los estudios primarios analizados de Vásquez, et al., (2018), Hernández et al., (2014), Carlos (2020) y Ogresta, et al., (2014), parten de la consideración del modelo de Maslach y Jackson (1981) quien refiere que dicho síndrome se puntualiza como una acción sostenida al estrés crónico que se presenta en el ambiente laboral y que presenta tres aspectos importantes: agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal (Maslach & Jackson, 1981). Sin embargo, el modelo se diferencia por el planteado por Harrison (1983) quien se basa en la competencia social, es decir que el síndrome se manifiesta cuando la motivación por ayudar a los demás se obstaculiza, disminuyendo el sentido de eficacia, falta de cumplimiento de los objetivos para con los demás, por lo tanto, las sensaciones antes mencionadas al prolongarse dan como resultado el desarrollo del síndrome. En definitiva, ubica su atención en la mejora de las competencias de los sujetos, además, ambos modelos planteados se diferencian del de Martínez (2010), quien sugiere el modelo de comparación Social, explicado por las relaciones interpersonales que se construyen dentro de un determinado contexto, las que se podrían percibir con falta de equidad y consideración, estando propensos a desarrollar el síndrome. Todos los modelos antes mencionados presentan sus propias diferencias conceptuales, conductuales y emocionales.

Respecto a los modelos teóricos de satisfacción laboral, se establecen los siguientes con sus respectivas diferencias. Por su parte, Ovejero, (2006) plantea el modelo de facetas, el cual refiere que la satisfacción laboral se ve influenciada por la percepción de lo que debe recibir de su ambiente de trabajo, comparando las contribuciones que realiza con las que realizan las demás personas. Por tanto, la satisfacción laboral estaría en función de la percepción del contexto laboral, a diferencia de lo que plantea Bruggemann y Ulich (1975), quien explica desde un modelo dinámico, que surge cuando existe un proceso de interacción entre el colaborador con la situación laboral, en donde la satisfacción laboral es el producto del control sobre dicha situación laboral.

Respecto a las limitaciones del estudio, las investigaciones primarias que contemplen el análisis de las mismas variables en la misma población han sido escasas, por lo que no se contó con una cantidad tan grande de artículos analizados en el presente estudio. Por otro lado, se ha evidenciado estudios de ambas variables en diferentes contextos y población, sin embargo, el presente estudio se limitó a analizar la información en el sector de profesionales de la salud. En su mayoría, se limitó la búsqueda de información en el idioma de búsqueda de los artículos fue en inglés y español. Finalmente, el análisis realizado se limitó a algunas características de la estructura de las investigaciones, es decir, a analizar enfoques teóricos y diseño de estudio, por lo que sería conveniente analizar en profundidad otros aspectos importantes de los estudios primarios.

Por todo lo expuesto, se cumplió con el propósito planteado, en donde se analizaron los estudios primarios, sintetizando la información y evidencia más importante.

V. CONCLUSIONES

- Se cumplió con el objetivo general, que planteó analizar los principales hallazgos de estudios sobre la relación entre el Síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en profesionales de la salud, llegando a la conclusión que existe una relación inversa entre el síndrome de burnout y satisfacción laboral.
- El diseño de estudio más frecuente de los estudios primarios fue correlacional.
- Se analizaron los enfoques teóricos del síndrome de burnout, encontrado el modelo teórico de competencia social, tridimensional, y comparación social. Asimismo, se analizaron los enfoques y modelos teóricos de la satisfacción laboral, encontrando el modelo de facetas y dinámico.

VI. RECOMENDACIONES

- Realizar una revisión sistemática más generalizada, que comprenda estudios en diferentes contextos.
- Tomar en cuenta el análisis de estudios que presenten las mismas variables, pero en diferente población, docente, estudiantil, organizacional, etc.
- Realizar una búsqueda de estudios primarios en otros idiomas, para ampliar el conocimiento de las variables.
- Proponer nuevas revisiones sistemáticas en donde se analicen otras categorías, tales como confiabilidad y validez de instrumentos, metodología de estudio, análisis de datos.

REFERENCIAS

- Abrajan, M., Contreras P., y Montoya R. (2009) Grado de Satisfacción Laboral y condiciones en el trabajo: Una exploración cualitativa. *Enseñanza e investigación en Psicología*, 1(1), 105-108.
- Alfaro, R., Leyton, S., Meza, A., y Sáenz, I, (2012). *Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades*. (Tesis de maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima, Perú. <http://hdl.handle.net/20.500.12404/4593>
- Ato, M., López, J. y Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de psicología*, 29(3), 1038–1059.
- Buendía, J., y Ramos, F. (2001). *Empleo, estrés y salud*. Madrid: Ediciones Pirámides.
- Buzzetti, M. (2005). *Validación del Maslach Burnout Inventory (MBI), en dirigentes del colegio de profesores a.g. de Chile*. (Tesis para optar por el título de Psicólogo). Universidad de Chile. Recuperado d <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/137677/Memoria%20Titulo%20Validaci%C3%B3n%20MBI%20Burnout%20ver%20SISIB.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bruggemann y Ulich (1975). Further exploring relationship between job search.And voluntary individual turnover, in personnel Psychology [Explorar más la relación entre la búsqueda de empleo. Y rotación individual voluntaria, en Psicología de persona]. *Developmental Psychology*, 28, 759-775. http://www.psychology.sunysb.edu/attachment/online/inge_origins.pdf.

- Castellano, J. (2012). *Diagnóstico del clima organizacional: Estudio de caso: Facultad de Ciencias Agrarias de la Universidad de Pamplona*. Academia: Cúcuta.
- Chiang, C. (2010). Perceived organizational change in the hotel industry; An Implication of change schema. [Cambio organizacional percibido en la industria hotelera; Una implicación del esquema de cambio]. *International Journal of Hospitality Management*, 29, 157-167.
- Cordes, C. y Dougherty, T. (1993). A Review and an integration of research on job Burnout [Una revisión y una integración de la investigación sobre el agotamiento laboral]. *The Academy of Management Review*, 18(4), 621 – 657
- Davis, K. y Newstrom, J. (2003) *Comportamiento humano en el trabajo*. Ciudad de México: McGraw-Hill.
- Ferrando, P., y Anguiando-Carrasco, C. (2010). El análisis factorial como técnica de investigación en psicología. *Papeles del Psicólogo*, 31(1), 18-33.
- Ferrero, B. (2011). *Estudio de la Satisfacción Laboral de los yeseros. Memoria para optar el grado de Ingeniería de Edificaciones*. (Tesis de Máster). Universidad Politécnica de Valencia. Recuperado de <https://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/12333/PFG%20Javier%20Ferrero%20Berlanga.pdf?sequence=1>
- Freudenberger, H. (1974). Staff burnout [Agotamiento del personal]. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159- 165.
- Gil-Monte, P (2005). *El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout), una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar*. Madrid, España: Ediciones Pirámide.

- Gilla, M. y Giménez, S. (2019). Adaptación y validación del Inventario de Burnout de Maslach en profesionales argentinos de la salud mental. *Liberabit*, 25(2), 179-193.
- Harrison, W. (1983). A social competence model of burnout. En Farber, B. (Ed.), *Stress and burnout in the human services professions* (pp. 29-39). New York: Pergamon Press.
- Iglesias, M., y Molina, A. (2004). Análisis documental y de información: dos componentes de un mismo proceso. *ACIMED*, 12(2), 1-15.
- Lawler, E. (1976). *Motivation in work organizations* [Motivación en las organizaciones laborales]. Monterrey: Brooks/ Cole.
- Manzano, G. y Ramos, F. (2001) *Profesionales con alto riesgo de padecer burnout: enfermeras y secretarias*. *Interpsiquis*, 45(2), 45-67.
- Maslach, C. (1976). Burned-out. [Quemado: Comportamiento humano]. *Human Behavior*, 5(1), 16-22.
- Maslach, C. y Jackson, S. (1981). The measurement of experienced burnout [La medida del agotamiento experimentado]. *Journal of Occupational Behaviour*. 2(1), 99-113. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492017000100059>
- Maslach, C., y Leiter, M. (1999). Burnout and engagement in the workplace: A contextual analysis [Burnout y engagement en el lugar de trabajo: un análisis contextual]. *Advances in Motivation and Achievement*, 11(1), 275-302.
- Maslach, C. y Leiter, P. (1997). *The Truth About Burnout: How Organizations Cause Personal Stress And What to do About it* [La verdad sobre el agotamiento: cómo las organizaciones causan estrés personal y qué hacer al respecto.]. San Francisco, California, Estados Unidos: Jossey- Bass Inc. Publishers.
- Maslach, C. Schaufeli, W., y Leiter, M. (2001). Job burnout [Desgaste profesional]. *Annual Review of Psychology*, 52(2), 397-422.

- Maslach, C. (2004). Different perspectives on job burnout [Diferentes perspectivas sobre el agotamiento laboral]. *PsycCRITIQUES*, 49(2), 168-170.
- Maslach, C. (2009). Comprendiendo el burnout. *Ciencia y Trabajo*, 32(1), 37-43.
- Marín, J. (2013). *Evaluación del nivel de satisfacción laboral*. Bogotá: Academia Española.
- Mariños, D. (2018). *La satisfacción laboral: una revisión sistemática en los últimos 8 años*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Privada del Norte. Recuperado de <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/14868>.
- Martínez, A. (2010). El Síndrome de Burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. Vivat Academia. Recuperado de: <http://www.ucm.es/info/vivataca/numeros/n112/DATOSS.htm>.
- Mendoza, M. (2018). *Síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en Enfermería en el Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas, Lima, 2017*. (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14397/Mendoza_JM.pdf?sequence=1
- Ogresta, J., Rusac, S. y Zorec, L. (2014). Relation between burnout syndrome and job satisfaction among mental health workers [Relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral entre los trabajadores de salud mental]. *Croat Med*, 49(3), 364-374.
- Ovejero, A., (2006). *Psicología del trabajo en un mundo globalizado*, Madrid, España: Editorial Biblioteca Nueva. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=279984>.

- Oxford Economics. (2014). *El 76 por ciento de los trabajadores no está satisfecho con su empleo*. Recuperado de <http://www.eltiempo.com/economia/sectores/informe-sobre-satisfaccion-laboral-/14674698>
- Palma, C. (1999). *Elaboración y Validación de una Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC para trabajadores de Lima Metropolitana*. Lima, Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Perlman, B. y Hartman, E. (1982). Burnout: Summary and future research [Burnout: resumen e investigación futura]. *Human Relations*, 35(4), 283,305.
- Pines, A. y Maslach, C. (1978). Characteristics of staff burnout in mental health settings [Características del agotamiento del personal en entornos de salud mental]. *Hospital and Community Psychiatry*, 29(1), 233-237.
- Ramos, (2016). *Síndrome de burnout en el personal de salud del centro de salud de Sana Ana de la localidad de Huancavelica, 2016*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Autónoma de Ica. Recuperado de https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/AUIC_7bf0355a84dbc98aeb01bacc80a4a0b0.
- Rodas, L. y Rafael, M. (2016). *Nivel del síndrome de burnout en enfermeras de unidades críticas del Hospital Belén de Trujillo*. (Tesis para obtener el título de licenciada en enfermería). Universidad Antenor Orrego. Recuperado de <http://repositorio.upao.edu.pe/handle/upaorep/1990>
- Robbins, S. (2004) *Comportamiento Organizacional* (10° Ed.). Ciudad de México: Prentice Hall.
- Robbins, S. (2005). *Administración*. (8° ed.). Madrid: Pearson educación.
- Sánchez, B. (2008). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Lima, Perú: Universitaria.

- Salanova, M. (2011). Burnout, un problema psicológico y social. Publicación especial riesgos psicosociales. *Revista Riesgo Laboral*, 11(37), 22-43.
- Salazar, A. (2015). Salud, burnout y estrés en ámbitos laborales, una revisión sistemática. *Psicología y Salud*, 25(2), 147-155.
- Thomaé, M., Ayala, E., Sphan, M. y Stortti, M. (2006). Etiología y prevención del síndrome de burnout en los trabajadores de la salud. *Revista de Posgrado de la Vía Cátedra de Medicina*, 1(1) 18-21.
- Torres, E. (2018). *Síndrome de burnout y satisfacción laboral en el enfermero del servicio de consultorios externos del Hospital Regional Zacarias Correa Valdivia, Huancavelica, Perú – 2018*. (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo. Recuperado de <https://core.ac.uk/reader/225612556>

ANEXO

Anexo 1: Matriz de categorización apriorísticos

ÁMBITO TEMÁTICO	PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECIFICOS	CATEGORÍAS	SUB CATEGORÍAS
Síndrome de Burnout	Existe evidencia científica que se ha venido desarrollando respecto de las variables, sin embargo, es limitada la información respecto a los estudios de revisión sistemática	¿Cuáles son los hallazgos en estudios referente a la relación del Síndrome de Burnout y la Satisfacción Laboral en profesionales de la salud?	Analizar los principales hallazgos de estudios sobre la relación entre el Síndrome de Burnout y la Satisfacción Laboral en profesionales de la salud.	<p>Describir el tipo de diseño de investigación en estudios que han examinado la relación entre el Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en profesionales de la salud.</p> <p>Describir los enfoques o aportes de los estudios que sustentan las variables de Satisfacción Laboral y Síndrome de Burnout en profesionales de la salud.</p>	<p>Diseño de investigación</p> <p>Conceptualización</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Tipo de diseños de investigación. - Diseños de investigación empleados por los estudios analizados. - Concepto teórico. - Teorías. - Modelos.
Satisfacción laboral						

- Anexo 2: Instrumento de recolección de datos

N°	Autores	Título	Diseño	Muestra	Síndrome de Burnout	Satisfacción Laboral	Nivel de Correlación