

Universidad César Vallejo, Perú E-ISSN 2307-0846 VOL 12 (1). Enero-Julio 2023

http://revistas.ucv.edu.pe/index.php/psiquemag/

## Felicidad y síndrome de burnout en profesionales de salud de un hospital nacional de Lima Metropolitana en tiempos de pandemia

Collan Velazco, Flor De Los Ángeles Cristina<sup>1</sup> https://orcid.org/0000-0003-1601-2164 Cubas Romero, Taniht Lisseth<sup>2</sup> https://orcid.org/0000-0002-7988-3285 Mendoza Chávez, Guissela<sup>3</sup> https://orcid.org/0000-0001-5883-9712

> Recibido: 12.06.2022 Aceptado: 30.01.2023

#### **RESUMEN**

El presente estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre felicidad y síndrome de burnout en profesionales de salud en un hospital nacional de Lima Metropolitana en tiempo de pandemia. Para ello, se tuvo una muestra de 102 profesionales de la salud de un Hospital Nacional ubicado en Lima Metropolitana. Asimismo, la investigación de desarrolló bajo un tipo de investigación básica, con diseño no experimental, de corte transversal y tipo correlacional. Como instrumentos se utilizó la Escala de Felicidad de Lima (EFL) y el Inventario de burnout de Maslach (MBI). De acuerdo con los resultados, se identificó que existe una relación entre felicidad y realización personal (r<sub>s</sub> = .277\*\*; p<.05), realización personal en mujeres (r<sub>s</sub> = .293\*\*; p<.05), cansancio emocional en casados (r<sub>s</sub>= -.316; p<.05) y realización personal en enfermeros (r<sub>s</sub> = .367\*\*; p<.05). También, los niveles con mayor predominancia de felicidad fueron el nivel medio y bajo con un 25.49% cada uno. Finalmente, en relación al síndrome de burnout, se evidenció un nivel bajo (48.04%) en la dimensión de cansancio emocional, un nivel bajo (50.98%) en la dimensión de despersonalización y un nivel alto (58.82%) en la dimensión de realización personal. En conclusión, existe una relación entre la felicidad y el síndrome de burnout

Palabras clave: felicidad, síndrome de burnout, epidemia

Happiness and Burnout Syndrome in health professionals of a National Hospital of Metropolitan Lima in times of pandemic

#### **ABSTRACT**

The objective of this study was to determine the relationship between happiness and burnout syndrome in health professionals in a national hospital in Metropolitan Lima during a pandemic. For this purpose, a sample of 102 health professionals from a National Hospital located in Metropolitan Lima was used. Likewise, the research was developed under a basic research type, with a non-experimental, cross-sectional and correlational design. The Lima Happiness Scale (EFL) and the Maslach Burnout Inventory (MBI) were used as instruments. According to the results, it was identified that there is a relationship between happiness and personal fulfillment (rs = .277\*\*; p<.05), personal fulfillment in women (rs = .293\*\*; p<.05), emotional exhaustion in married people (rs= -.316; p<.05) and personal fulfillment in nurses (rs = .367\*\*; p<.05). Also, the levels with the highest predominance of happiness were the medium and low levels with 25.49% each. Finally, in relation to burnout syndrome, a low level (48.04%) was evidenced in the emotional exhaustion dimension, a low level (50.98%) in the depersonalization dimension and a high level (58.82%) in the self-fulfillment dimension. In conclusion, there is a relationship between happiness and burnout syndrome.

<sup>1</sup> Universidad Autónoma del Perú. (Perú). Correo electrónico: <u>fcollan@autonoma.edu.pe</u>

**Keywords:** happiness, burnout syndrome, epidemic



<sup>&</sup>lt;sup>2</sup> Universidad Autónoma del Perú (Perú). Correo electrónico: <a href="mailto:taniht.cubas@autonoma.pe">taniht.cubas@autonoma.pe</a>

<sup>&</sup>lt;sup>3</sup> Universidad Autónoma del Perú (Perú). Correo electrónico: gmendozav@autonoma.edu.pe

## INTRODUCCIÓN

La teoría de la Motivación de Herzberg (1954), establece que un ambiente laboral motivador previene la insatisfacción en el trabajo y la felicidad parece requerir consigo algo de crecimiento psicológico, asumiendo que a mayor felicidad menor síndrome de burnout.

De acuerdo con la Organización de las Naciones Unidas (ONU, 2020), la felicidad es el punto máximo que todo individuo desea alcanzar, para lograr sentirse reconocido como tal; sin embargo, dicha felicidad se podría ver afectada por factores externos como la pandemia por Covid-19, que ha repercutido en todos los países de manera catastrófica. Antes de que iniciara la pandemia la ONU (2020), realizó el informe mundial sobre la felicidad a 156 países dejando a Costa Rica N°13 como el país en donde se manifiesta mayor felicidad, a Venezuela en el puesto N°108 y al Perú en el puesto N°125.

Asimismo, para el Colegio de Psicólogos del Perú (CPP, 2020), la Covid-19 es una de las más lamentables enfermedades que se ha extendiendo en todo el mundo, ocasionando muertes y problemas mentales; donde el sector salud es uno de los grupos más afectados, y que, se encuentra bajo el riesgo de contraerlo, lo que genera en ellos agotamiento físico y emocional. En síntesis, un contexto laboral promovedor de felicidad impacta a nivel laboral y personal del colaborador; sin embargo, para lograr ello se deben contemplar ciertos elementos tanto externos como internos que influyen en el cumplimiento del objetivo positivo, el cual, por efecto dominó, promoverá el desarrollo integral de un colaborador motivado, productivo y con perspectiva hacia el futuro dentro de la organización a la que pertenece.

A nivel internacional, Delgado et al. (2020), tuvieron como objetivo identificar el nivel de bienestar psicológico en México. El tipo de estudio fue descriptivo de corte transversal. Asimismo, la muestra estuvo conformada por 157 residentes de primer y cuarto año de diversas especialidades. El instrumento utilizado fue la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff (SPWB). Los resultados que obtuvieron mostraron que los internos presentaban un 35.1% de niveles bajos, 33.7% niveles medios de bienestar psicológico. En conclusión, más de la mitad de la muestra de residentes obtuvieron niveles medios y bajos de bienestar psicológico.

Asimismo, Macía et al. (2019), tuvieron como objetivo valorar los factores y niveles que podrían asociarse al síndrome de burnout en España. El tipo de estudio fue descriptivo con análisis univariante y multivariante. La muestra estuvo conformada por 934 especialistas de medicina interna. El instrumento que se empleó fue Maslach Burnout Inventory (MBI). Los resultados que obtuvieron mostraron que los internos presentaron un alto nivel en las dimensiones de cansancio emocional (55.0%) y despersonalización (61.7%) y un nivel bajo en la dimensión de realización personal (58,6%).

Del mismo modo, Veliz et al. (2018), tuvieron como objetivo determinar el nivel de bienestar psicológico y burnout de profesionales del área de salud, Chile. El tipo de investigación es correlacional de diseño no experimental con enfoque cuantitativa. La muestra estuvo establecida por 121 profesionales de la salud. Asimismo, utilizaron el Inventario de Burnout de Maslach (MBI) y la Escala de Bienestar Psicológico (Ryff). Los resultados evidenciaron que el 21.0% presenta un nivel bajo de bienestar y que el 25.5% presenta síntomas de burnout. En conclusión, si existe relación positiva entre el nivel de realización personal y el bienestar psicológico.

A nivel nacional, Holguín y Contreras (2020), analizaron la satisfacción laboral del personal en 76 trabajadores del Servicio de Nefrología de un hospital del distrito de Villa María en el departamento de Lima, encontrando que el 28.0% de los trabajadores tuvo un nivel alto de satisfacción. Asimismo, los participantes que iniciaron sus labores desde la fundación del hospital (tiempo de servicio ≤ 3 años) tuvieron mayor satisfacción laboral que el personal de salud con tiempo de servicio entre 4 y 6 años. Por otro lado, el 86.7 % de los trabajadores con menos de 3 años de servicio mostraron un mayor grado de satisfacción media-alta, comparado con el 68.0% obtenido en el grupo que laboraba entre 4 a 6 años.

## PsiqueMag | 3 |

También, Blas (2018) desarrolló una investigación que tuvo como objetivo determinar la presencia del síndrome de burnout en los profesionales de la salud del hospital Luis Negreiros Vega en la región Callao. El tipo de estudio es descriptivo y transversal. La muestra estuvo conformada por 80 profesionales de la salud que laboran en unidades críticas de emergencia. Para ello se utilizó el Inventario de Burnout de Maslach (MBI). Los resultados evidenciaron que los profesionales de la salud presentan un alto agotamiento emocional 41.3%, un 23.8% despersonalización alta y el 36.2% una baja realización personal. En conclusión, se evidenció el síndrome de burnout en los profesionales de la salud en el contexto laboral.

Además, Guerra (2018), desarrolló un estudio con el objetivo de determinar el nivel de felicidad laboral de los profesionales de la salud entre médicos y enfermeras del hospital Hermilio Valdizán en el distrito de Santa Anita en el departamento de Lima. El tipo de estudio es descriptivo comparativo de diseño transversal. La muestra estuvo conformada por 120 profesionales de la salud. Utilizó el cuestionario para cuantificar la felicidad laboral, adaptado por Salas (2014). Los resultados demostraron que 65.0% de los médicos presentan felicidad moderada y el 57.5 % de enfermeras presenta felicidad.

Asimismo, Laura y López (2018), realizaron un estudio descriptivo de corte transversal correlacional, teniendo como objetivo determinar la relación entre el nivel de felicidad con la satisfacción laboral en los profesionales asistenciales de enfermería en el departamento de Arequipa. La muestra estuvo integrada por 172 profesionales de la salud. Usaron la Escala de Felicidad de Lima (EFL) y el Cuestionario de Satisfacción Laboral Font-Roja. Los resultados establecieron que el 33.1% de los profesionales de la salud (enfermería) manifestaron un nivel muy alto de felicidad y una satisfacción laboral de 70.9%. En conclusión, existe relación significativa entre la felicidad y la satisfacción laboral.

Del mismo modo, Duche y Rivera (2018), realizaron un estudio transversal-correlacional de diseño no experimental con el objetivo de analizar la relación entre la satisfacción laboral y la felicidad, con una muestra de 83 trabajadoras del Hospital Nacional Alberto Seguín Escobedo (EsSalud) en el departamento de Arequipa. Se utilizaron los instrumentos de la Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC de Palma y la Escala de felicidad de Alarcón. Los resultados arrojaron que, el 25.0% demuestra mayor disconformidad y en felicidad presentan mayor disconformidad 35.0%. En conclusión, se observó que la relación entre el desarrollo profesional aumenta la felicidad en el entorno laboral.

Finalmente, Gómez (2017), realizó una investigación con el objetivo de identificar el nivel de síndrome de burnout en profesionales del sector salud del Hospital del distrito de San Juan de Lurigancho en el departamento de Lima. El tipo de estudio es descriptivo de tipo transversal. La muestra estuvo conformada por 60 profesionales de la salud del Minsa. Se utilizó el Cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI) y el Cuestionario Socio demográfico. Los resultados evidenciaron que existe un 55.0% de la población que evidencia un nivel medio del síndrome de burnout, presentando un 45.0% de agotamiento emocional, 66.7% en despersonalización y un nivel bajo de realización personal. En conclusión, los profesionales de la salud entre médicos y enfermeros, presentaron un nivel medio de síndrome de burnout.

Al respecto Nunura (2016), señala que el estrés laboral afecta al desempeño profesional y aumenta los factores estresores desencadenantes para el síndrome de burnout, es por ello que se plantea la pregunta ¿Existe relación entre felicidad y síndrome de burnout en profesionales de salud en un hospital nacional de Lima Metropolitana en tiempo de pandemia?

Para ello, se desarrolló la presente investigación con el objetivo determinar la relación entre felicidad y síndrome de burnout en profesionales de salud en un hospital nacional de Lima Metropolitana en tiempo de pandemia.

Desde una perspectiva teórica, Bojanowska y Zalewska (2016), quienes investigaron diversos conceptos sobre la felicidad, estableciendo que la felicidad es menor si se asocia a objetos materiales y aumenta si se enfoca en las relaciones interpersonales; también, añaden que la

felicidad dentro del contexto laboral desencadena el afecto positivo de un individuo en su desarrollo personal.

Por otro lado, Para Flores, Muñoz y Medrano (2018), refieren que la felicidad es una de las emociones más buscadas para la realización personal de la gran mayoría de las personas. A partir de ello, se identificó que existen dos paradigmas que involucran el conocimiento de la felicidad; en primer lugar, el paradigma hedónico, que propone que felicidad de la persona depende de sus experiencias vividas placenteras, y en segundo lugar, el paradigma eudaimónico, el cual plantea que no solo se puede obtener la felicidad a través de experiencias placenteras sino también por medio del potencial humano.

Del mismo modo, de acuerdo con Székely (1963), define que la felicidad es el placer y la alegría que presentan como base de la percepción obtenida, siendo la actitud moral uno de los componentes indispensables para alcanzar la felicidad dentro del contexto social.

En la misma línea, Sopena (1995) divide a la felicidad de manera objetiva, como el bienestar humano que nos da felicidad y de manera subjetiva; es decir, a la adquisición de bienes materiales para alcanzar la satisfacción personal, también comenta que el ser humano difícilmente logrará alcanzar la felicidad total, debido a sus grandes expectativas consideradas como parte de su felicidad, denotando un deseo innato de felicidad que ninguno de los bienes materiales pueden saciar el deseo humano considerándolo como parte de su felicidad.

De igual manera, Wilson (1967, citado por García 2002), refiere que toda persona que alcanza la felicidad suele demostrarse como un individuo más saludable, extrovertido, optimista, con una autoestima elevada, sus preocupaciones suelen ser mínimas, su inteligencia demuestra un amplio alcance y laboralmente presenta una buena remuneración, moral alta y con aspiraciones personales.

Finalmente, desde la perspectiva de Frisch (2006), la felicidad es la capacidad del ser humano por reconocer que metas, deseos o necesidad le generan una satisfacción vital; para mantener una vida llena de gratitud y armonía.

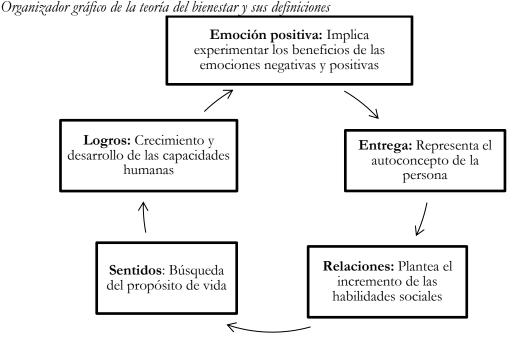
A nivel teórico, Seligman (2002) plantea en su libro "La auténtica felicidad", la Teoría de la Felicidad, la cual establece que la felicidad puede ser momentánea, donde implica un tiempo breve y se relaciona con la alegría y otras emociones, pueden verse influenciadas por diversos medios; o duradera, que se representa como una emoción fija positiva con un componente genético, circunstancias y acciones netamente propias del individuo (Ver Figura 1).

Figura 1
Organizador gráfico de la felicidad duradera



En contraste, Seligman (2011), reformula su teoría considerando dentro de la psicología positiva al bienestar psicológico en lugar de la felicidad, y desplazando a la satisfacción de la vida y enfocándose en el crecimiento personal del individuo.

Figura 2



Fred Luthans & Church (2002), en su explicación sobre el Comportamiento Organizativo Positivo en el trabajo establece que existen factores internos y externos que promueven la felicidad, tales como: mantener buena salud física y mental, establecer relaciones interpersonales, instaurar metas de vida y mantener un enfoque filosófico o creencia religiosa que brinde de soporte en la vida cotidiana.

Por otro lado, Mauri (1986), plantea que existen divisiones de la felicidad; es decir, una subcategorización de esta, reflejada de la siguiente manera; en primer lugar, la felicidad exterior, la cual se adquiere por medio de las experiencias reconfortantes. En segundo lugar, la felicidad interior, el cual es un estado de felicidad intrapersonal que es independiente de estímulos externos. En tercer lugar, la felicidad perfecta, la cual se refiere a la felicidad completa en todos los aspectos. En cuarto lugar, la felicidad imperfecta, el cual es un estado de felicidad que implica metas o deseos que no se encuentran realizados y no causan satisfacción. En quinto lugar, la felicidad objetiva, la cual se refiere a la razón principal de la felicidad (placer, económica, etc.). Finalmente, la felicidad subjetiva, la cual hace referencia a la felicidad causada por la adquisición de un producto u objeto que satisface la necesidad. En la misma línea, Alarcón (2006), plantea que la felicidad se encuentra constituida por cuatro dimensiones:

- A. Sentido positivo de la vida: Expresa actitudes y experiencias positivas de la vida. La felicidad se compone de pensamientos y sentimientos positivos hacia uno mismo y hacia la vida, encontrar el objetivo de su existencia.
- B. Satisfacción con la vida: Implica estar cerca de alcanzar la meta u objetivo que la persona se plantea, es decir que la felicidad es el bien supremo al cual las personas aspiran alcanzar eudemonista.
- C. Realización personal: Es el estado temporal que implica la autosuficiencia en la persona, denotando satisfacción consigo misma y las metas que considera una armonía emocional.
- D. Alegría de vivir: Implica toda experiencia positiva, en estado de carencia o abundancia.

## PsiqueMag | 6 |

Desde una visión de enfoques, existe diversas perspectivas psicológicas que desarrollan la variable de felicidad: tal y como lo desarrolla la perspectiva psicoanalítica, donde Alarcón (2017), refiere que existen coincidencias dentro del psicoanálisis y la psicología positiva debido a que ambas ciencias se enfocan en el aspecto intrínseco del individuo; en el caso del psicoanálisis estudia el inconsciente y las experiencias negativas de la conducta humana, y en la psicología positiva se enfoca en el estudio del consciente y los aspectos positivos de la persona. Asimismo, Freud (1982), argumenta que el hombre y la sociedad no son felices al coexistir entre ambas, porque para alcanzar la felicidad plena es indispensable la satisfacción del instinto sexual, sin embargo, debido a represión de la libido originada por la regla dentro del contexto social, impidiendo la satisfacción por lo cual no somos felices en totalidad.

Por otro lado, el enfoque humanista, define a la psicología humanista como una ciencia fenomenológica y de las experiencias del ser humano (existencialismo), que busca generar un punto de vista diferente a comparación de los otros enfoques que se centran en el malestar de la persona. Mientras que en este enfoque busca focalizar la realización natural del ser humano que implica una jerarquía (Alarcón, 2017).

Finalmente, la felicidad, específicamente en el contexto laboral, implica el bienestar propio dentro de su puesto laboral, su crecimiento profesional, una salud favorable que apoye a rendir frutos dentro de su centro laboral (Fernández, 2015).

El Síndrome de burnout se presenta en trabajadores como una gran carga laboral que desencadena un estrés de tipo crónico que se adquiere únicamente en el espacio laboral, denotando repercusiones negativas a nivel personal e interpersonal; este síndrome suele ser muy común en profesionales que trabajan con el área de salud o docencia (Martínez, 2010). Asimismo, Mansilla (2012), refiere que el síndrome de burnout se origina en personas con un desgaste profesional que puede ser observable por su entorno laboral a través de desenvolvimiento en su entorno laboral, su productividad y actitud para con el trabajo.

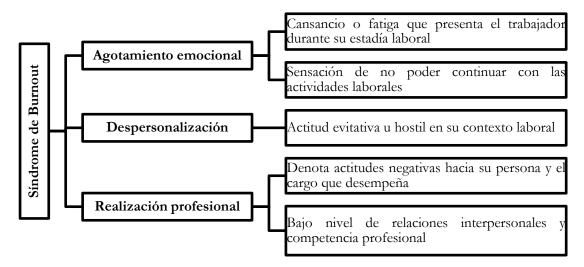
A partir de ello, Freudenberger (1983), describió a burnout como un síndrome, que incluye variables como el desempeño laboral, la personalidad, el desempeño laboral y las relaciones sociales. Además, planteó que dicho síndrome causaría una repercusión a nivel de empresa como unitario del trabajador. En esta misma línea Carlin & Garcés (2014), consideran al síndrome de burnout como una sensación de frustración y agotamiento que se debe a la exigencia y sobrecarga laboral.

También, Panesso y Ortegón (2012), definen al síndrome de burnout como una respuesta ante el estrés laboral crónico que produce actitudes y sentimientos perjudiciales para la persona que afecta directamente en su centro laboral.

Por último, Maslach et al. (1997), definen al síndrome de burnout como una circunstancia en la que una persona que atiende a otra de manera externa implicando atender sus necesidades y un apoyo satisfactorio, genera en el trabajar un agotamiento emocional, angustia o asperezas provocando un desarrollo laboral inadecuado y generando conducta de evitación por parte del profesional.

A nivel teórico, Maslach y Jackson (1978), plantearon un modelo teórico sobre el síndrome de burnout, el cual plantea que un individuo manifiesta al síndrome de burnout como un agotamiento emocional que surge a raíz de un cuadro de estrés, que ocasiona dificultades a nivel laboral frente a su centro de trabajo, compañeros y servidores, produciendo sensaciones negativas en su autoconcepto, sus habilidades como profesional y una desmotivación que repercute en su desempeño laboral.

**Figura 3**Dimensiones del síndrome de burnout y sus características



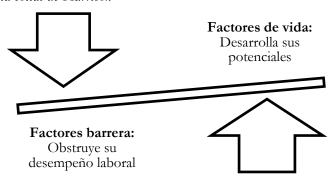
Por otro lado, de acuerdo con Gil-Monte y Peiró (1999), refieren que el trabajador profesional suele discernir sus condiciones laborales en base al nivel de desempeño en su área de trabajo, pues estas condiciones influyen en la calidad y cordialidad hacia la atención al cliente.

**Figura 4** *Modelo del Síndrome de Burnout* 



De acuerdo con Carlin & De los Fayos (2010), uno de los modelos más importantes es el propuesto por Harrison (1983), quien refiere que la percepción de la eficacia y competencia son influencias directas para el desarrollo de dicho síndrome, manifiesta que al inicio los profesionales que trabajan prestando servicios, se encuentran altamente motivados en brindar apoyo; sin embargo, se encontrarán con un buen soporte laboral como también con obstáculos que impidan su desarrollo adecuado de funciones, si se mantiene los sentimientos de eficacia se puede considerar como un factor de riesgo para desarrollar el síndrome de burnout, debido a ello el profesional puede no alcanzar sus objetivos o metas afectando significativamente en su confianza y expectativas profesionales.

Figura 5 Modelo de competencia social de Harrison

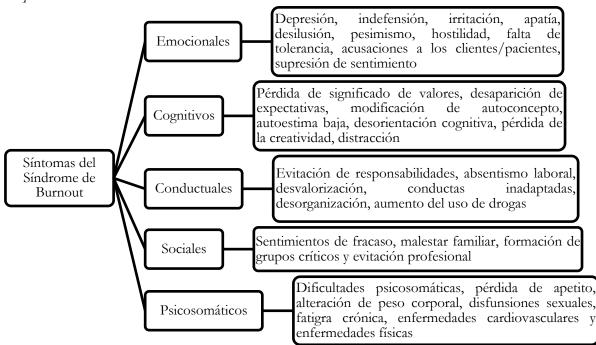


Existen diversas causas que implica de manera personal el síndrome de burnout. Para Aris (2005), establece causas individuales, tales como los rasgos de personalidad, experiencias y expectativas, con rasgos de altruismo alto pueden ser proclives para el desarrollo del burnout; incluyendo también, a los trabajadores con expectativas altas. Asimismo, si el colaborador relaciona el trabajo con el idealismo y perseverancia tienen una alta probabilidad de desarrollar el burnout (Gil-Monte y Peiró, 1997; Soto y Valdivia, 2012).

Por otro lado, Gil-Monte (2002), refiere que el ambiente laboral influye causa laboral, en el desarrollo del estrés crónico (burnout) sino presenta un óptimo clima laboral, planteando dos causas resaltantes la baja implicancia y la sobrecarga laboral.

Con respecto a la sintomatología del síndrome de burnout, Carlin (2014), plantea que cada trabajador reacciona de manera diversa respecto a su sintomatología, es decir que no todas las personas con una sobrecarga laborar padecen de los mismos síntomas. Y estos pueden ser desencadenados por estresores agudos en el ámbito laboral.

**Figura 6**Esquema de síntomas del síndrome de burnout



## PsiqueMag | 9 |

Por otro lado, Guillen (2000), establece el síndrome de burnout genera consecuencias, que no solo repercuten en el contexto laboral, sino que también logra afectar a la salud física y mental de la personal fuera de su trabajo.

**Figura 7** Esquema de consecuencias por el síndrome de burnout

Físicos y emocionales	Interpersonales	Actitudinales	Conductuales
Problemas de salud física Problemas psíquicos Problemas emocionales	Deterioro famiiar y social     Deterioro interpersonales	<ul> <li>Actitudes negativas (organización, hacia uno mismo y a los demás)</li> <li>Insatisfacción laboral</li> <li>Bajo nivel de compromiso</li> </ul>	<ul> <li>Conductas inadecuadas en la organización</li> <li>Agresión, inhibición, cambios de humor, etc.</li> <li>Absentismo laboral</li> <li>Bajo rendimiento</li> </ul>

## **MÉTODO**

## Tipo de Investigación

La investigación es de tipo básica, debido a que permitirá ampliar el conocimiento que existe sobre las variables, así como la relación entre ellas, contribuyendo con información actualizada que podrá ser utilizada como antecedente para futuras investigaciones. (Ander-Egg, 2011).

## Diseño de Investigación

De tipo no experimental, debido a que las variables no serán manipuladas, sino por el contrario, sólo se procederán a ser descritas en la población de estudio. Además, es de corte transversal, debido a que se recogerán los datos en un solo momento y correlacional, ya que analizará la relación entre ambas variables de estudio (Hernández y Mendoza, 2018).

#### Muestra

La muestra estuvo conformada por 102 profesionales de la entre médicos, enfermeros, laboratoristas, tecnólogos y auxiliares de la salud de un Hospital Nacional ubicado en Lima Metropolitana.

## Instrumentos

## Variable 1: Felicidad

## Escala de Felicidad de Lima (EFL) (Reynaldo Alarcón Napurí, 2006; Adaptación de Vidal, 2016)

Tiene como objetivo conocer la estructura interna del constructo felicidad a través de sus componentes principales, en población a partir de 18 años en adelante, aplicable de manera individual y grupal. Está compuesta por 27 ítems de tipo Likert con cuatro dimensiones: Sentido positivo de la vida (26, 20, 18, 23, 22, 02, 19, 17, 11, 07, 14), Satisfacción con la vida (4, 3, 5, 1, 6, 10), Realización personal (24, 21, 27, 25, 09, 08) y Alegría de vivir (12, 15, 16, 13). Cuenta con 5 alternativas de respuesta: Totalmente de acuerdo, De acuerdo, Ni Acuerdo ni desacuerdo, Desacuerdo y Totalmente en desacuerdo. Presenta niveles Bajo (69 – 100), Moderado (103 –116) y Alto (118 – 135).

## PsiqueMag | 10 |

De acuerdo con la confiabilidad, el autor señala que la escala presenta un Alfa de Cronbach de  $\alpha$ =.916 indicando una elevada consistencia interna y en el análisis de ítem-test presenta una correlación altamente significativa con un p<.001. Asimismo, para la validez, el autor refiere que la escala presenta una validez convergente que se evaluó a través de la correlación entre los puntajes de felicidad y las dimensiones del IPE (extraversión, neuroticismo, afectos positivos y negativos). La segunda forma fue por análisis factorial, identificando cuatro componentes el primero de 31.8% de varianza y la rotación ortogonal (Varimax).

La Escala de Felicidad de Lima ha sido revisada en diversos contextos, sin embargo, para el presente estudio se tomará en cuenta la adaptación al contexto laboral por Vidal (2016) quien, en una muestra de 440 trabajadores, de ambos sexos, comprendidos entre los 18 y 65 años, de una empresa de Lima Metropolitana encontró una validez ítem-test sobre los .80 y una confiabilidad Alfa de Cronbach general de  $\alpha$ =.875, agrupando los ítems en cuatro dimensiones, con similitud a la escala original. Adicionalmente, solo reportó baremos según dimensiones, ya que no encontró diferencias significativas con relación al género y la edad.

#### Variable 2: Síndrome de Burnout

# Inventario de burnout de Maslach (MBI) (Cristina Maslach y Jackson, 1981, Adaptación peruana Llaja, Sarriá y García, 2007)

Presenta como finalidad evaluar las tres dimensiones básicas del Síndrome de Burnout, en adultos que poseen al menos una formación escolar básica, aplicable en modalidad individual y colectiva. Se compone de 22 ítems de tipo Likert con cuatro dimensiones: Cansancio emocional (01, 02, 03, 06, 08, 13, 14, 16,20), despersonalización (05, 10, 11, 15, 22), Realización personal (04, 07, 09, 12, 17, 18, 19,21) y Alegría de vivir (12, 13 15,16). Se puede usar de forma individual y grupal. Con 6 alternativas de respuestas, Nunca-Pocas veces al año-Una vez al mes-Algunas veces al mes-Una vez a la semana-Pocas veces a la semana-Diariamente. Se califica según la puntuación que se obtiene de cada dimensión, Cansancio emocional (Bajo <=18, Medio 19-26, Alto >=27), Despersonalización (Bajo<= 5, Medio 6-9, Alto >=10) y Realización personal (Bajo<= 33, Medio 34-39, Alto>=40).

De acuerdo con la confiabilidad, el autor señala que el inventario presenta una confiabilidad por consistencia interna mediante el método de alfa de Cronbach, todos los ítems presentaron  $\alpha$ =.80 y en las dimensiones obtuvo los siguientes valores: Agotamiento emocional  $\alpha$ =.90, Despersonalización  $\alpha$ =.79 y Realización personal  $\alpha$ =.71. Asimismo, para la validez, el autor refiere que existe validez concurrente entre las escalas conductuales y el MBI, teniendo un 25% de varianza con los otros instrumentos Tedium Measure (TM), el Staff Burnout Scale (SBS-HP) y el Meier Burnout Assessment (MBA).

Para el presente estudio se utilizarán las normas desarrolladas en Perú, en una muestra de 313 profesionales Intensivistas de un Hospital de Lima (Llaja et al. 2007), quienes reportaron validez y confiabilidad. Asimismo, analizaron la validez de contenido a través de V de Aiken, mediante el criterio de 9 jueces; donde se obtuvieron valores entre un mínimo de .97 a un máximo de 1.00. A partir de ello, se identificó que los valores alcanzados demuestran buenas evidencias basadas en el contenido oscilando con niveles buenos y perfectos.

Por otro lado, la confiabilidad del instrumento se realizó utilizando el coeficiente Alfa de Cronbach en el que se obtuvo  $\alpha$ =.80. La dimensión Agotamiento Emocional obtuvo  $\alpha$ =.80, la dimensión Despersonalización  $\alpha$ =.56 y la dimensión Realización Profesional  $\alpha$ =.72. Esta encuesta está dividida de la siguiente manera 9 ítems para Agotamiento Emocional; 5 ítems para medir la Despersonalización y 8 ítems para medir el grado de Realización Personal. Las sub escalas de Agotamiento Emocional y Despersonalización las altas puntuaciones indican alta probabilidad de burnout, en la sub escala de realización personal bajas puntuaciones indican alta probabilidad de desarrollar burnout. Llaja (2007), también afirma que deben

separarse las valoraciones de cada sub escala y no mezclarlas en una sola puntuación ya que la medida no es la misma en las. En cuanto a la calificación, la presentación de un síntoma significa Riesgo, dos síntomas significan Tendencia de adquirir el síndrome y tres síntomas diagnostican el síndrome.

#### **Procedimiento**

Previo al procesamiento de los datos se realizó la recolección de datos a través de un formulario virtual el cual fue de libre participación a través de un consentimiento informado virtual que demuestra la puesta en práctica de los principios bioéticos de investigación en ciencias sociales, resguardando la intimidad, la confidencialidad de los datos personales de los profesionales, protegiendo la integridad de cada uno de los encuestados a los cuales se les informó sobre el objetivo de la investigación y los resultados de dicho estudio.

#### Análisis de datos

Para el análisis descriptivo de las variables en función de los indicadores sociodemográficos se empleó el análisis de frecuencias y porcentajes; para correlacionar datos de índole cuantitativa y comprobar el nivel de significancia se realizó la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov, de acuerdo a los resultados se eligió el estadístico no paramétrico. Finalmente se estimaron los tamaños del efecto para cada una de las correlaciones. Finalmente, los programas estadísticos a utilizar según los requerimientos fueron Microsoft Excel 2016 y SPSS-25.

RESULTADOS
Tabla 1
Relación entre las variables Felicidad y Síndrome de Burnout

n=102		Cansancio emocional	Despersonalización	Realización personal
	$r_s$	092	088	.277**
Felicidad	Þ	.358	.381	.005
	TE	.008	.007	.076

*Nota:* n=muestra,  $r_s$  =Rho de Spearman, p=probabilidad de significancia, TE=tamaño del efecto.

En la tabla 1, se evidencia que existe correlación positiva y altamente significativa entre felicidad y realización personal ( $r_s = .277**; p<.05$ ). Asimismo, el tamaño del efecto es de .076, lo que indica que es pequeño por encontrarse entre los valores .01 a .09 (Cohen, 1988). Por otro lado, se identificó que no existe correlación entre felicidad con cansancio emocional ( $r_s = -.092; p>.05$ ) y despersonalización ( $r_s = -.088; p>.05$ ).

**Tabla 2** Relación entre las variables Felicidad y Síndrome de Burnout según el sexo

n=102	Sexo		Cansancio emocional	Despersonalización	Realización personal
		$\mathcal{V}_{\mathcal{S}}$	068	097	.293**
Felicidad –	Femenino	Þ	.552	.399	.009
		TE	.004	.009	.085
	Masculino	$\mathcal{F}_{\mathcal{S}}$	163	122	.233
		Þ	.447	.569	.273
		TE	.026	.014	.054

Nota: n=muestra, r<sub>s</sub>= Rho de Spearman, p=probabilidad de significancia, TE=tamaño del efecto.

En la tabla 3, se evidencia que no existe relación significativa entre las variables,

específicamente para el sexo masculino (p>.05). Sin embargo, se aprecia que sí existe relación positiva y significativa entre felicidad y la dimensión realización personal en la población femenina ( $r_s$  = .293\*\*; p<.05). Por otro lado, el tamaño del efecto es de .085, lo que indica que es pequeño por encontrarse entre los valores .01 a .09 (Cohen, 1988).

**Tabla 4**Relación entre las variables Felicidad y Síndrome de Burnout según estado civil

n=102	Estado civil		Cansancio emocional	Despersonalización	Realización personal
		$r_s$	.099	.077	.199
	Soltero	Þ	.500	.598	.171
		TE	.009	.005	.039
		$r_s$	316*	279	.299
Felicidad	Casado	Þ	.039	.070	.051
Conv		TE	.099	.077	.089
		$r_s$	529	079	.420
	Conviviente	Þ	.116	.828	.227
		TE	.279	.006	.176

Nota: n=muestra, r<sub>i</sub> = Rho de Spearman, p=probabilidad de significancia, TE=tamaño del efecto.

En la tabla 4, se evidencia que no existe relación significativa entre las variables, según el estado civil, específicamente en la población soltera y la condición de conviviente (p>.05). Por otro lado, se identifica que sí existe relación negativa entre felicidad y la dimensión cansancio emocional en las personas casadas (r=-.316; p<.05). Por último, el tamaño del efecto es de .039, lo que indica que es pequeño (Cohen, 1988).

**Tabla 5**Relación entre las variables Felicidad y Síndrome de Burnout según profesión

n=102	<i>n</i> =102 Profesión		Cansancio	Despersonalización	Realización
11-102	Profesion		emocional	Despersonanzacion	personal
		$r_s$	.206	175	.327
	Médico	Þ	.412	.487	.185
		TE	.042	.030	.106
		$r_s$	.017	.118	.367**
	Enfermero	Þ	.906	.399	.007
		TE	.000	.013	.134
	Laboratorista	$r_s$	179	090	.429
Felicidad		Þ	.702	.848	.337
		TE	.032	.008	.184
	Tecnólogo	$r_s$	489	.000	219
		Þ	.181	1.000	.571
		TE	.239	.000	.047
	A '1' 1	$r_s$	403	300	093
	Auxiliares de salud	Þ	.137	.277	.741
	Saraa	ΤE	.162	.090	.008

*Nota:* n=muestra, r<sub>s</sub>= Rho de Spearman, p=probabilidad de significancia, TE=tamaño del efecto.

En la tabla 5, se evidencia que existe relación positiva y muy significativa entre felicidad y la dimensión realización personal en los enfermeros ( $r_s = .367***$ ; p<.05); sin embargo, las profesiones de médico, laboratorista, tecnólogo y auxiliares de salud no presentan relación con las variables mencionadas. Por otro lado, se delimitó que el tamaño del efecto es de .134, lo que indica que es mediano por encontrarse entre los valores .10 a .24 (Cohen, 1988).

**Tabla 6**Relación entre las dimensiones Felicidad y las dimensiones del Síndrome de Burnout

n=102		Cansancio emocional	Despersonalización	Realización personal
C .: 1 :::	$r_s$	060	064	<b>,</b> 217*
Sentido positivo de la vida	р	.551	.522	.029
de la vida	TE	.003	.004	.047
C .: C .: '	$r_s$	098	069	,265**
Satisfacción con la vida	р	.325	.489	.007
	TE	.009	.004	.070
Realización personal	$r_s$	087	105	,255**
	р	.382	.293	.010
	TE	.007	.011	.065
Alegría de vivir	$r_s$	030	051	.165
	р	.763	.609	.097
	TE	.000	.002	.027

Nota: n=muestra, rs= Rho de Spearman, p=probabilidad de significancia, TE=tamaño del efecto.

En la tabla 6, se evidencia que existe relación positiva y significativa entre la dimensión sentido positivo de la vida y la dimensión realización personal ( $r_s$ =.217; p<.05). Asimismo, existe relación positiva y muy significativa entre la dimensión satisfacción con la vida y la dimensión realización personal ( $r_s$ =.265; p<.05). Por último, existe relación positiva y significativa entre la dimensión realización personal de felicidad y la dimensión realización personal del síndrome de burnout ( $r_s$ = 255; p<.05). Por otro lado, se delimitó que el tamaño del efecto oscila entre .047 a .070, lo que indica que es pequeño por encontrarse entre los valores .01 a .09 (Cohen, 1988).

**Tabla 7**Niveles de la dimensión Sentido positivo de la vida

Nivel	f	0/0
Bajo	24	23.53
Promedio	52	50.98
Alto	26	25.49
Total	102	100.00

Nota: f: frecuencia; %: porcentaje.

En la tabla 7, se presenta los niveles de la dimensión sentido positivo de la vida, donde el nivel predominante es el Promedio con 50.98% (52), seguido de un 25.49% (26) ubicándose en un nivel Alto y por último con un 23.53% (24) obtuvo un nivel Bajo.

**Tabla 8**Niveles de la dimensión Satisfacción con la vida

Nivel	f	0/0
Bajo	22	21.57
Promedio	55	53.92
Alto	25	24.51
Total	102	100.00

Nota: f: frecuencia; %: porcentaje.

En la tabla 8, se presenta los niveles de la dimensión satisfacción con la vida, donde el nivel predominante es el Promedio con 53.92% (55), seguido de un 24.51% (25) ubicándose en un nivel Alto y por último con un 21.57% (22) obtuvo un nivel Bajo.

**Tabla 9**Niveles de la dimensión Realización personal

Nivel	f	0/0
Bajo	22	21.57
Promedio	48	47.06
Alto	32	31.37
Total	102	100.00

Nota: f: frecuencia; %: porcentaje.

En la tabla 9, se presentan los niveles de la dimensión realización personal, donde el nivel predominante es el Promedio con 47.06% (48), seguido de un 31.37% (32) ubicándose en un nivel Alto y por último con un 21.57% (22) obtuvo un nivel Bajo.

**Tabla 10** Niveles de la dimensión Alegría de vivir

Nivel	f	0/0
Bajo	19	18.63
Promedio	52	50.98
Alto	31	30.39
Total	102	100.00

Nota: f: frecuencia; %: porcentaje.

En la tabla 10, se presentan los niveles de la dimensión alegría de vivir, donde el nivel predominante es el Promedio con 50.98% (52), seguido de un 30.39% (31) ubicándose en un nivel Alto y por último con un 18.63% (19) obtuvo un nivel Bajo.

**Tabla 11**Niveles de la variable Felicidad

T VIVOUS CIC ICI VOITOVOTO I CIVOTOVO		
Nivel	f	0/0
Muy baja	26	25.49
Baja	14	13.73
Medio	26	25.49
Alta	21	20.59
Muy alta	15	14.71
Total	102	100.00

Nota: f: frecuencia; %: porcentaje.

En la tabla 11, se presentan los niveles de la variable felicidad, donde los niveles predominantes fueron Medio y Muy bajo con 25.49% (26) cada uno, seguido de un 20.59% (21) ubicándose en un nivel Alto, luego el nivel Muy alto con un 14.71 (15), y por último con un 13.73% (14) obtuvo un nivel Bajo.

**Tabla 12**Niveles de la dimensión Cansancio emocional

Nivel	f	0/0
Bajo	49	48.04
Medio	19	18.63
Alto	34	33.33
Total	102	100.00

Nota: f: frecuencia; %: porcentaje.

En la tabla 12, se presentan los niveles de la dimensión cansancio emocional, donde el nivel predominante es el Bajo con 48.04% (49), seguido de un 33.33% (34) ubicándose en un nivel Alto y por último con un 18.63% (19) obtuvo un nivel Medio.

**Tabla 13**Niveles de la dimensión despersonalización

Nivel	f	0/0
Bajo	52	50.98
Medio	25	24.51
Alto	25	24.51
Total	102	100.00

Nota: f: frecuencia; %: porcentaje.

En la tabla 13, se presentan los niveles de la dimensión despersonalización, donde el nivel predominante es el Bajo con 50.98% (52), seguido de un 24.51% (25) ubicándose en un nivel Alto y por último con un 24.51% (25) obtuvo un nivel Medio.

**Tabla 14**Niveles de la dimensión realización personal

Nivel	f	0/0
Bajo	24	23.53
Medio	18	17.65
Alto	60	58.82
Total	102	100.00

Nota: f: frecuencia; %: porcentaje.

En la tabla 14, se presentan los niveles de la dimensión realización personal, donde el nivel predominante es el Alto con 58.82% (60), seguido de un 23.53% (24) ubicándose en un nivel Bajo y por último con un 17.65% (18) obtuvo un nivel Medio.

## **DISCUSIÓN**

La felicidad es una de las emociones más buscadas para la realización personal de la gran mayoría de las personas. Para Flores et al (2018) existen dos paradigmas que involucran el conocimiento de la felicidad, como el paradigma hedónico que propone que el bienestar o felicidad de la persona depende de sus experiencias vividas placenteras y el paradigma

## PsiqueMag | 16 |

eudaimónico plantea que no solo se puede obtener la felicidad a través de experiencias placenteras sino también por medio del potencial humano. Según Martínez (2010) refiere que el síndrome de burnout se presenta, en trabajadores con una gran carga laboral que desencadena un estrés de tipo crónico que se adquiere únicamente en el espacio laboral, denotando repercusiones negativas a nivel personal e interpersonal; este síndrome suele ser muy común en profesionales que trabajan con el área de salud o docencia.

Con respecto al objetivo principal de la investigación, se encontró la correlación entre las variables felicidad y síndrome de burnout, es positiva y altamente significativa (p<0.01) en el puntaje total y la dimensión realización personal. Sin embargo, no se encontró relación significativa entre felicidad y cansancio emocional y despersonalización (p>.05). Estos resultados son similares con los hallados por Veliz et al. (2018), quien evaluó a 121 profesionales de la salud y encontró que si existe relación positiva entre el nivel de realización personal y el bienestar psicológico. Asimismo, Laura y López (2018), trabajaron con 172 profesionales de la salud en Arequipa, hallaron que existe relación significativa entre la felicidad y la satisfacción laboral. Por otro lado, Duche y Rivera (2018), quienes trabajaron con 83 trabajadoras del hospital nacional Alberto Seguín Escobedo Essalud, Arequipa hallaron que la relación entre el desarrollo profesional aumenta la felicidad en el entorno laboral.

Asimismo, se evidenció que el nivel de felicidad que más sobresalen es el medio y muy baja, ambos puntajes con 25.49% y el nivel con menos puntuación es bajo con 13.73%. Estos resultados se asemejan a los encontrados por Guerra (2018), quien evaluó a 120 profesionales de la salud del hospital Hermilio Valdizán en Santa Anita, halló que el 65.0% de los médicos presentan felicidad moderada y el 57.5 % de enfermeras presenta felicidad. Asimismo, Laura y López (2018), obtuvieron como resultados que el 33.1% de los profesionales de la salud (enfermería) manifestaron un nivel muy alto de felicidad. Asimismo, la investigación de Duche y Rivera (2018), manifestaron que el 25.0% demuestra mayor disconformidad y en felicidad presentan mayor disconformidad 35.0%. Según Wilson (1967, citado por García 2002), toda persona que alcanza la felicidad suele demostrarse como un individuo más saludable, extrovertido, optimista, con una autoestima elevada, sus preocupaciones suelen ser mínimas, su inteligencia demuestra un amplio alcance, laboralmente presenta una buena remuneración y moral alta y con aspiraciones personales.

Del mismo modo, los resultados de la investigación revelan que los profesionales de la salud en cuanto al síndrome de burnout encontraron lo siguiente; en cansancio emocional el nivel es bajo con 48.04%, en despersonalización el nivel es bajo con 50.98% y en realización personal el nivel es alto con 58.82%. Los resultados alcanzados son comparados con los de Macía et al. (2019), quien evaluó a 934 especialistas de medicina interna en España y encontró un alto nivel en la dimensión de cansancio emocional con un 55.0%, asimismo en despersonalización 61,7%. y una baja realización personal un 58.6%. Por otra parte, Veliz et al. (2018), quienes 121 profesionales de la salud en Chile y hallaron que el 25.5 % presenta síntomas de burnout. También Blas (2018), trabajó con una muestra de 80 profesionales de la salud del hospital Luis Negreiros Vega en el Callao encontraron un alto agotamiento emocional 41.3%, 23.8% despersonalización alta y una baja realización personal 36.2%. Por último, Chauha (2017), quien evaluó a 60 profesionales del sector salud del hospital San Juan de Lurigancho encontró que el 55.0% evidencia un nivel medio del síndrome de burnout, presentando un 45.0% de agotamiento emocional, 66.7% en despersonalización y un nivel bajo de realización personal. La explicación a estos resultados se da en que existen diversas causas que implica de manera personal el síndrome de burnout. Para Arís (2005), los rasgos de personalidad, experiencias y expectativas, con rasgos de altruismo alto pueden ser proclives para el desarrollo del burnout, así como también los trabajadores con expectativas altas. Asimismo, si el trabajador que relaciona el trabajo con el idealismo y perseverancia

## PsiqueMag | 17 |

tienen una alta probabilidad de desarrollar el burnout (Gil-Monte y Peiró, 1997; Soto y Valdivia, 2012).

Por otro lado, la correlación entre felicidad y síndrome de burnout según el sexo, se aprecia que solo existe relación directa y muy significativa entre la felicidad y la realización personal (rs=.293) en el sexo femenino, por otro lado, no existe relación significativa con las dimensiones cansancio emocional y despersonalización (p>.05). Desde la perspectiva de Frisch (2006), la felicidad es la capacidad de una persona para reconocer un propósito, deseo o necesidad para crear una satisfacción significativa; para mantener una vida llena de gratitud y armonía. Es así que Maslach y Jackson, citados en Apiquian (2007), afirman que el burnout es una forma de agotamiento emocional causado por imágenes estresantes que dificultan el desempeño a su nivel en el lugar de trabajo frente a colegas y empleados. Los sentimientos negativos sobre su autoconcepto, habilidades profesionales y falta de motivación afectan su desempeño laboral.

Por el contrario, la correlación entre felicidad y síndrome de burnout según el estado civil, se aprecia que solo existe relación inversa y significativa entre la felicidad y el cansancio emocional (rs=.293) en las personas casadas, asimismo, no existe relación significativa con las dimensiones despersonalización y realización personal (p>.05). Por otro lado, no existe relación significativa (p>.05) entre las variables de estudio según las personas solteras y convivientes. La explicación que da Alarcón (2017), quien define a la psicología humanista como una ciencia de la fenomenología y la experiencia humana (existencialismo) que trata de crear una perspectiva diferente frente a otros enfoques que se centran en el malestar humano. En este enfoque, trata de centrarse en la cognición natural de los humanos, lo que implica jerarquía. Una visión alternativa es Carlin (2014), quien comenta que cada empleado reacciona de manera diferente a sus síntomas; es decir, no todas las personas con sobrecarga de trabajo experimentan los mismos síntomas. Pueden ser causados por factores estresantes agudos en el trabajo.

De igual manera, la correlación entre felicidad y síndrome de burnout según la profesión, se aprecia que solo existe relación directa y significativa entre la felicidad y la realización personal (rs=.367) en personal de enfermería. Asimismo, no existe relación significativa con las dimensiones cansancio emocional y despersonalización (p>.05). Por otro lado, no existe relación significativa (p>.05) entre las variables de estudio según el personal de medicina, laboratorio, tecnólogo y auxiliares de salud. Sopena (1995), dividió la felicidad en objetiva, es decir, el bienestar humano que nos da felicidad, y subjetiva, es decir, la adquisición de bienes materiales para lograr la satisfacción personal. La anticipación se considera una parte de la felicidad que expresa un deseo interior. afortunadamente, ningún bien material puede satisfacer los deseos humanos, se considera parte de la felicidad. Por otro lado, Freudenberger (1983), quien describió el burnout como un síndrome que incluye variables como el desempeño laboral, la personalidad, el desempeño laboral y las relaciones sociales. Dijo que el síndrome afecta a los empleados a nivel corporativo. En la misma línea, Carlin y Garcés (2010), se refieren al síndrome de burnout como un sentimiento de depresión y agotamiento provocado por las exigencias y la sobrecarga de trabajo.

Para el sexto objetivo específico, mostró la correlación entre las dimensiones de la felicidad y síndrome de burnout, se aprecia que solo existe relación directa y muy significativa entre sentido positivo de la vida y realización personal (rs=.217; p=.029); asimismo con satisfacción con la vida y realización personal (rs=.265; p=.007) y la dimensión realización personal con la realización personal del síndrome de burnout (rs=.255; p=.010); por otra parte, no existe relación significativa con las dimensiones cansancio emocional y despersonalización (p>.05). Finalmente, no existe relación significativa (p>.05) en la

## PsiqueMag | 18 |

dimensión alegría de vivir de la felicidad con ninguna dimensión del síndrome de burnout. Es así que los aportes de Gil-Monte (2002) quien afirma que, si el ambiente de trabajo no proporciona un ambiente de trabajo óptimo, esto puede influir en el desarrollo de estrés crónico (burnout) y sugiere dos razones importantes: bajo compromiso y sobrecarga de trabajo. Finalmente, Fernández (2015) bienestar en el ambiente laboral significa su bienestar en el trabajo, desarrollo profesional, buena salud, que sustenta la remuneración en el lugar de trabajo.

#### **CONCLUSIONES**

Se concluye que existe una relación directa y muy significativa entre la felicidad y la realización personal en mayor predominancia en la población femenina estudiada, concluyendo que a mayor nivel de felicidad mayor realización personal. Asimismo, se identificó que la mayor cantidad de participantes presenta un nivel de felicidad medio (25.49%); así como también, en relación al síndrome de burnout, los profesionales de la salud que participaron de esta investigación, evidenciaron despersonalización (nivel bajo: 50.98%), cansancio emocional (nivel bajo 48.04%) y realización personal (nivel alto: 58.82%).

A partir de los resultados obtenidos, se plantea que la felicidad en el contexto laboral ejerce una influencia importante para con los aspectos laborales y personales del colaborador, en este en el sector salud.

## Agradecimientos / Acknowledgments:

Nuestro agradecimiento fraterno a todos los directivos y profesionales de salud del Hospital Nacional de Lima Metropolitana que contribuyeron con esta investigación.

## Fuentes de financiamiento / Funding:

Universidad Autónoma del Perú

## Rol de los autores / Authors Roles:

CVFC: Recolección de información.

**CRTL:** Concepción del diseño, redacción del manuscrito, análisis e interpretación de los resultados y revisión.

**MChGV:** Concepción del diseño, redacción del manuscrito, análisis e interpretación de los resultados y revisión.

#### Conflicto de intereses / Competing interests:

Los autores declaramos bajo juramento no haber incurrido en conflicto de interés al realizar este artículo.

#### REFERENCIAS

- Alarcón, R. (2006). Desarrollo de una escala factorial para medir la Felicidad. Revista Interamericana de Psicología, 40(1), 99-106. https://issuu.com/iesppcrea/docs/masterval7.4
- Ander-Egg, E. (2011). *Aprender a investigar*. *Nociones básicas para la investigación social* Editorial Brujas. https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2017/05/Aprender-a-investigar-nociones-basicas-Ander-Egg-Ezequiel-2011.pdf.pdf
- Apiquian, A. (2007). *El síndrome de Burnout en las empresas*. https://www.ucm.es/data/cont/media/www/pag28861/sindrome%20burnout.pdf
- Arias, W., Caycho, T., Ventura, J., Maquera, C., Ramírez, M. y Tamayo, X. (2016). Análisis exploratorio de la escala de felicidad de Lima en universitarios de Arequipa (Perú). *Psychologia: Avances de la Disciplina,* 10(1), 13-24. https://www.redalyc.org/pdf/2972/297245905002.pdf
- Blas, A. (2018). Sindrome de Burnout en el personal médico y de enfermería que labora en áreas críticas del hospital Luis Negreiros Vega, Callao 2018 [Tesis de pregrado, Universidad Privada San Juan Bautista]. http://repositorio.upsjb.edu.pe/bitstream/handle/upsjb/1534/T-TPMC-%20Angie%20Katherine%20%20Blas%20Julca.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bojanowska, A. & Zalewska, A.M. (2016). Lay Understanding of Happiness and the Experience of Well-Being: Are Some Conceptions of Happiness More Beneficial than Others?. *J Happiness Stud 17*, 793–815. https://doi.org/10.1007/s10902-015-9620-1

## PsiqueMag | 19 |

- Carlin, M., & Garcés de los Fayos Ruiz, E. J. (2010). El síndrome de burnout: Evolución histórica desde el contexto laboral al ámbito deportivo. *Anales de Psicología*, 26(1),169-180. https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=16713758020
- Chipoco, J., Flores, A., Torres, L. y Varea, U. (2018). Felicidad y estrés laboral de los trabajadores en una agencia de aduanas del Callao [Tesis de maestría. Pontificia Universidad Católica del Perú-CENTRUM]. ProQuest Dissertations

  Publishing. https://search.proquest.com/openview/a1516c662a8e37b68e14c1a2e754cfe6/1?pq-origsite=gscholar&cbl=2026366&diss=y
- Colegio de Psicólogos del Perú. (2020). Guía técnica para el cuidado de la salud mental del personal de salud en el contexto del Covid-19. Lima: CPSP.
- Del Cid, A. Méndez, R. y Sandoval, F. (2007). *Investigación. Fundamentos y metodología*. Pearson Educación. https://www.academia.edu/10212200/Investigacion\_Fundamentos\_y\_Metodologia\_Cid\_1ra
- Delgado, C., Rodríguez, A., Lagunes, R. y Vázquez, F. (2020). Bienestar psicológico en médicos residentes de una universidad pública en México. *Universitas Médica, 61*(2), 2-7. https://revistas.javeriana.edu.co/index.php/vnimedica/article/view/27116
- Díaz, F. y Carolina, I. (2016). La investigación sobre el síndrome de burnout en Latinoamérica entre 2000 y el 2010. *Psicología desde el Caribe*, 33(1), 114-123. http://www.scielo.org.co/pdf/psdc/v33n1/v33n1a09.pdf
- Duche, A. y Rivera, G. (2018). Satisfacción laboral y felicidad en enfermeras peruanas. Revista electrónica trimestral de enfermería, 54(1), 353-361. http://scielo.isciii.es/pdf/eg/v18n54/1695-6141-eg-18-54-353.pdf
- Enciclopedia Universal Sopena. (1995). Diccionario ilustrado de la lengua española. Barcelona: Ramón.
- Falconí, M. (2017). Sindrome de Burnout en Docentes de las Instituciones Educativas de Pacaycasa y Quinua, Ayacucho-2017 [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28202/falconi\_em.pdf?sequence=1 &isAllowed=y
- Flores, P., Navarro, R. y Medrano, L. (2018). Concepciones de la Felicidad y su relación con el Bienestar Subjetivo: un estudio mediante Redes Semánticas Naturales. *Liberabit Revista Peruana de Psicología*, 24(1), 115-130. https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=68656777008
- García, M. (2002). El Bienestar Subjetivo. *Departamento de Psicología social Málaga*, 6(1), 18-39. https://www.uma.es/psicologia/docs/eudemon/analisis/el\_bienestar\_subjetivo.pdf
- Gil-Monte, P. y Peiró, J. (1999). Perspectivas teóricas y modelos interpretativos para el estudio del síndrome de quemarse por el trabajo. *Anales de psicología, 15*(2), 261-266. https://www.um.es/analesps/v15/v15\_2pdf/12v98\_05Llag2.PDF
- Grados, P. (2019). La felicidad nacional bruta. Gestión. https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/ulima/8066/Grados\_Pedro\_felicidad.pdf?seque nce=1&isAllowed=y
- Guerra, L. (2018). Nivel de felicidad laboral de médicos y enfermeras (os) del hospital Hermilio Valdizán, Santa Anita 2018 [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/22276/Guerra\_ALE.pdf?sequence= 1&isAllowed=y
- Guillén, C. (2000). *Psicología del trabajo para relaciones laborales*. Recuperado de https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=1880
- Gómez, I. (2017). Factores asociados al síndrome de Burnout en el personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital San Juan de Lurigancho. Universidad María Auxiliadora- UMA
- Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta.* Editorial Mc Graw Hill Education.
- Herzberg, F. (1954). Work of the Nature of Man, Cleveland. The World of Publishing Company.
- Holguín, Y. y Contreras C. (2020). Satisfacción laboral del personal en el Servicio de Nefrología del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente (Villa María) en 2019. Horizonte Médico (Lima), 20(2), e1238. https://dx.doi.org/10.24265/horizmed.2020.v20n2.09
- Laura, T. y López, H. (2019). Felicidad y Satisfacción Laboral en los profesionales asistenciales de enfermería del hospital regional Honorio Delgado, Arequipa–2018 [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Arequipa]. http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/8083/ENlamatk.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Luthans, F., & Church, A. H. (2002). Positive Organizational Behavior: Developing and Managing Psychological Strengths [and Executive Commentary]. *The Academy of Management Executive 16*(1), 57–75. http://www.jstor.org/stable/4165814
- Leiter, M. & Maslach, C. (1988). The impact of interpersonal environment on burnout and organizational commitment. *Journal of Organizational Behavior*, 9(1), 297 308. https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1002/job.4030090402

## PsiqueMag | 20 |

- Llaja, V, Sarria, C. y García, P. (2007). MBI Inventario "Burnout" de Maslach & Jackson en una muestra peruana. Lima: Pinedo Grafic. https://isbn.cloud/9789972333767/mbi-inventario-burnout-demaslach-jackson-muestra-peruana/
- Macía, C., Martín, D., Moreno, J., Aranda, M, Ortiz, G., Montaño, A., Muñoz, C., López, M. y Gonzáles, A. (2019). Síndrome de burnout en especialistas de medicina interna y factores asociados a su desarrollo. Revista Clínica Española, 22(6), 331-338. https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0014256519302978
- Maslach, C. & Jackson, S. (1978). Lawyer Burnout Out. *Barrister*. https://heinonline.org/HOL/LandingPage?handle=hein.journals/barraba5&div=16&id=&page=
- Maslach, C., Jackson, S., & Leiter, M. (1997). Maslach burnout inventory. *Consulting Psychologists Press*, 21(1), 191-218. https://www.researchgate.net/profile/Christina\_Maslach/publication/277816643\_The\_Maslach\_B
  - https://www.researchgate.net/profile/Christina\_Maslach/publication/277816643\_The\_Maslach\_Burnout\_Inventory\_Manual/links/5574dbd708aeb6d8c01946d7.pdf
- Morales, J., Pastor, L., Vargas, P. y Vásquez, G. (2018). La Felicidad en Hospitales del Minsa en Lima Metropolitana [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú] http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/13176/MORALES\_PASTO R\_FELICIDAD\_MINSA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Muauri, M. (1986). El contenido de la felicidad. *Tesis básicas sobre la felicidad y la libertad, 1*(1), 9-26. https://www.researchgate.net/publication/331198804\_TESIS\_BASICAS\_SOBRE\_LA\_FELICID AD\_Y\_LA\_LIBERTAD
- Nunura, L. (2016). Burnout en profesionales de establecimientos de salud del primer nivel de atención de Lima Metropolitana (Tesis de pregrado). https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/ulima/3282/Nunura\_Linares\_%20Luis.pdf?seq uence=1&isAllowed=y
- Organización de las Naciones Unidas. (2020). Naciones Unidas: *Cuál es el secreto de la felicidad de los latinoamericanos*. https://news.un.org/es/story/2018/03/1429422
- Organización de las Naciones Unidas. (2020). Naciones Unidas: *Día internacional de la felicidad*. https://www.un.org/es/observances/happiness-day
- Organización Mundial de la Salud. (2019). CIE 11: Clasificación internacional de enfermedades para Estadísticas de mortalidad y morbilidad Washington. Washington: OMS. https://icd.who.int/browse11/l-/es#/http%3a%2f%2fid.who.int%2ficd%2fentity%2f129180281
- Rodríguez, M. (2019). Inteligencia emocional y Síndrome de Burnout en el personal administrativo de una entidad pública de Villa El Salvador [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma del Perú] http://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/AUTONOMA/817/1/Rodriguez%20Moron%2c% 20Geraldine%20Margot.pdf
- Rodríguez, S. (2017). *Cuestionario-Burnout*. https://www.ecestaticos.com/file/035b15f97effea4c69fd6519e8114bcf/1515665476-cuestionario\_burnout.pdf
- Rubio, J. (2003). Fuentes de estrés, Síndrome de Burnout y Actitudes disfuncionales en Orientadores de Instituto de Enseñanza Secundaria [Tesis doctoral], https://biblioteca.unex.es/tesis/9788477238164.pdf
- Salas Vallina, A. (2014). La medición de la felicidad en el trabajo y sus antecedentes: un estudio empírico en el área de alergología de los hospitales públicos españoles. Trabajo. Revista Iberoamericana De Relaciones Laborales, (28). https://doi.org/10.33776/trabajo.v0i28.2200
- Seligman, M. (2017). La auténtica felicidad. https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=wA4JDgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT4&dq=martin +seligman+felicidad&ots=xYPSLfflY\_&sig=Um8WRRRBswWZsToJfkvjC0r3UFk#v=onepage&q &f=false
- Veliz, A., Dörner, A. Soto, A. y Arriagada, A. (2018). Bienestar psicológico y burnout en profesionales de atención primaria de salud en la región de Los Lagos, Chile. *Multidisciplinary Scientific Journal*, 28(3), 57-61. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\_arttext&pid=S0188-62662018000300056&lng=es&nrm=iso
- Vidal A. (2016). Adaptación de la Escala de Felicidad de Lima en trabajadores de una empresa en Lima Metropolitana-2016 [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo] https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/1266/Vidal\_CAM.pdf?sequence=1&isAllowed=y