



“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

PROGRAMA ACADÉMICO DE ENFERMERÍA

TESIS

**“SINDROME DE BURNOUT Y SATISFACCION
LABORAL DURANTE LA PANDEMIA EN EL
PERSONAL DE ENFERMERIA, HOSPITAL
IQUITOS 2021”**

**PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE LICENCIADA
EN ENFERMERIA**

**AUTORES : BACH. ENF. LOURDES DEL PILAR TELLO CALAMPA
BACH. ENF. JUDITH ESTHER PEREYRA SANGAMA**

ASESORA : LIC. ENF. ANA ISABEL SOPLÍN GARCÍA

**IQUITOS – PERÚ
2021**

Iquitos - Perú

065 - 26 1088 / 065 - 26 2240

Av. Abelardo Quiñones km. 2.5

Sede Tarapoto - Perú

42 - 58 5638 / 42 - 58 5640

Leoncio Prado 1070 / Martínez de Compañon 933

Universidad Científica del Perú

www.ucp.edu.pe

Contáctanos:

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN DE LA UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL PERÚ - UCP

El presidente del Comité de Ética de la Universidad Científica del Perú - UCP

Hace constar que:

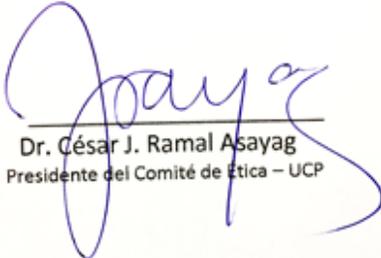
La Tesis titulada:

**“SINDROME DE BURNOUT Y SATISFACCION LABORAL DURANTE LA
PANDEMIA EN EL PERSONAL DE ENFERMERIA, HOSPITAL IQUITOS 2021”**

De los alumnos: **LOURDES DEL PILAR TELLO CALAMPA Y JUDITH ESTHER PEREYRA SANGAMA**, de la Facultad de Ciencias de la Salud, pasó satisfactoriamente la revisión por el Software Antiplagio, con un porcentaje de **14% de plagio**.

Se expide la presente, a solicitud de la parte interesada para los fines que estime conveniente.

San Juan, 2 de Noviembre del 2021.



Dr. César J. Ramal Asayag
Presidente del Comité de Ética – UCP

DEDICATORIA

A Dios por darme la fortaleza y valentía de lograr uno de mis objetivos más anhelados a pesar de las adversidades presentadas durante mi formación académica.

A mi mamá por su infinito amor, comprensión y apoyo incondicional durante toda mi formación académica, quien estuvo presente en cada logro de mi vida dándome la fortaleza y los consejos necesarios para continuar.

A mi papá de quien heredé el gran coraje, la fortaleza y la decisión de lograr todo lo que me propongo y que por designios de la vida el ahora no está físicamente conmigo, pero estoy más que segura que él es mi guía y ahora goza de cada logro conseguido por mi persona.

LOURDES DEL PILAR TELLO CALAMPA.

DEDICATORIA

A Dios por fortalecer e iluminar mi alma y mi mente en las batallas que se presentan cada día.

A mi familia por brindarme amor, confianza y entusiasmo en mi vida y a lo largo mis estudios, siendo pilares importantes de mi progreso.

A mis maestros por ser quienes gracias a sus enseñanzas permanentes han forjado a superarme cada día para así con sacrificio y fortaleza poder llegar a mis objetivos académicos.

JUDITH ESTHER PEREYRA SANGAMA.

AGRADECIMIENTO

A Dios, por bendecirme con la vida a diario, por guiar mi camino y darme las fuerzas para seguir adelante y no desmayar ante los momentos de dificultad y debilidad.

Gracias a mis padres: Manuel y Teresa por ser los principales promotores de mis sueños, por confiar y creer en mi capacidad, por los consejos, valores y principios que me han inculcado, a mi familia en general por toda la paciencia que me tuvieron durante estos años de mi carrera.

A la asesora quien estuvo presente en todo momento para el desarrollo del estudio de investigación, compartiendo sus conocimientos y aportes.

Finalmente quiero expresar mi más grande y sincero agradecimiento al personal de enfermería del Hospital Apoyo Iquitos “César Garayar García” quienes hicieron posible la ejecución para el desarrollo del presente estudio.

LOURDES DEL PILAR TELLO CALAMPA.

AGRADECIMIENTO

A Dios por la vida, por ser nuestro guía y brindarnos la fortaleza necesaria para cumplir con nuestras metas.

A los miembros del Jurado Calificador Dr. Jimmy Estevez Picon, Lic. Enf. Nancy Monteza Rojas y Esperanza Coral Amasifuen por sus aportes que facilitaron el término del presente estudio.

A la Asesora por sus conocimientos impartidos y apoyo incondicional durante el desarrollo del presente estudio.

De modo muy especial nuestro sincero agradecimiento a los directivos del Hospital Iquitos Cesar Garayar Garcia". por el apoyo en la ejecución de la presente investigación y al personal profesional de Enfermería de los diferentes departamentos y servicios.

JUDITH ESTHER PEREYRA SANGAMA.

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Con **Resolución Decanal N° 624-2021-UCP-FCS, del 02 de Julio del 2021**, la Facultad de Ciencias de la Salud, de la UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL PERÚ – UCP, designa como Jurado Evaluador y Dictaminador de la Sustentación de Tesis a las señoras:

 Méd. Mgr. Jimmy Roner Estéves Picón	Presidente
 Lic. Nancy Jhaneth Monteza Rojas	Miembro
 Lic. Esperanza Coral Amasifuen	Miembro

Como Asesora: **Lic. Enf. Ana Isabel Soplín García.**

En la ciudad de Iquitos, siendo las 16:00 p.m. horas, del día Martes 09 de Noviembre del 2021, a través de la plataforma ZOOM, supervisado por el Secretario Académico del Programa Académico de Enfermería – de la Universidad Científica del Perú; se constituyó el Jurado para escuchar la Sustentación y defensa de la tesis: **"SÍNDROME DE BURNOUT Y SATISFACCIÓN LABORAL DURANTE LA PANDEMIA EN PERSONAL DE ENFERMERÍA, HOSPITAL IQUITOS 2021"**.

Presentado por las sustentantes: **LOURDES DEL PILAR TELLO CALAMPA**
JUDITH ESTHER PEREYRA SANGAMA

Como requisito para optar el TÍTULO PROFESIONAL de: **LICENCIADO EN ENFERMERÍA.**

Luego de escuchar la Sustentación y formuladas las preguntas las que fueron:

..... *Absueltas adecuadamente.*

El Jurado después de la deliberación en privado llegó a la siguiente conclusión:

La Sustentación es: APROBADO POR UNANIMIDAD CON LA NOTA 16

En fe de lo cual los miembros del Jurado firman el Acta.


Méd. Mgr. Jimmy Roner Estéves Picón
Presidente


Lic. Nancy Jhaneth Monteza Rojas
Miembro


Lic. Enf. Esperanza Coral Amasifuen
Miembro

CALIFICACIÓN: Aprobado (a) Excelencia : 19-20
Aprobado (a) Unanimidad : 16-18
Aprobado (a) Mayoría : 13-15
Desaprobado (a) : 00-12

Iquitos - Perú

Sede Tarapoto - Perú

Contáctanos:

065 - 26 1088 / 065 - 26 2240

42 - 58 5638 / 42 - 58 5640

Av. Abelardo Quiñones km. 2.5

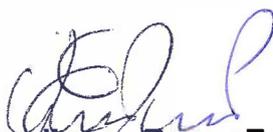
Leoncio Prado 1070 / Martínez de Compagnón 933

Universidad Científica del Perú

www.ucp.edu.pe

HOJA DE APROBACION

TESIS, DENOMINADO: SINDROME DE BURNOUT Y SATISFACCION LABORAL DURANTE LA PANDEMIA EN PERSONAL DE ENFERMERIA, HOSPITAL IQUITOS 2021.



Méd. Mgr. Jimmy Roner Estéves Picón
Presidente



Li. Enf. Nancy Jhaneth Monteza Rojas.
Miembro



Lic. Enf. Esperanza Coral Amasifuen.
Miembro



Lic. Enf. Ana Isabel Soplín García
Asesora

INDICE DE CONTENIDO

	Pág.
Caratula	i
Constancia del Antiplagio	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	v
Acta de Sustentación	vi
Hoja de Aprobación	viii
Indice de Contenido	ix
Indice de Tablas	xi
Resumen y palabras clave	xii
Abstrac	xiii
Capítulo I: Marco teórico	
1.1. Antecedentes del estudio	14
1.2. Bases teóricas	21
1.3. Definición de términos básicos	30
Capítulo II: Planteamiento del problema	
2.1. Descripción del problema	33
2.2. formulación del problema	38
2.2.1. Problema general	38
2.2.2. Problemas específicos	38
2.3. Objetivos	
2.3.1. Objetivo general	39

2.3.2. Objetivos específicos	39
2.4. Hipótesis	39
2.5. Variables	40
2.5.1. Identificación de variables	40
2.5.2. Definición conceptual y operacional de variables	40
2.5.3. Operacionalización de variables	44
Capítulo III: Metodología	
3.1. Tipo y diseño de investigación	57
3.2. Población y muestra	57
3.3. Técnicas, instrumentos y procedimientos de recolección de datos	60
3.4. Procesamiento y análisis de datos	63
Capítulo IV: Resultados	64
Capítulo V: Discusión, conclusiones y recomendaciones	70
Referencias bibliográficas	76
Anexo 1. Matriz de consistencia	81
Anexo 2. Instrumento de recolección de datos	84
Anexo 3. Consentimiento informado	89

INDICE DE TABLAS

TABLA N° 1 Factores sociodemográficos en el personal de enfermería, hospital Iquitos 2021.	64
TABLA N° 2 Resultados del test de Síndrome de Burnout.	65
TABLA N° 3 Satisfacción laboral del personal de enfermería hospital Iquitos 2021.	66
TABLA N° 04 Relación entre el Síndrome de Burnout y satisfacción laboral durante la pandemia en el personal de enfermería, hospital Iquitos, 2021.	69

RESUMEN

El estudio tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el síndrome de burnout y satisfacción laboral durante la pandemia en el personal de enfermería, hospital Iquitos 2021, se utilizó el método cuantitativo, diseño descriptivo, prospectivo, transversal y correlacional.

La muestra estuvo conformada por 150 personal de enfermería, el cual tuvo como resultado, el 79,3% presentan un nivel medio de síndrome de burnout, 74,0% presentan agotamiento emocional nivel muy bajo, el 72,7% presentan un nivel bajo de despersonalización y el 49,3% presentan un nivel alto de realización personal.

En satisfacción laboral, el 80,0% presentan satisfacción laboral regular en satisfacción por el trabajo, 54,7% presentan satisfacción laboral regular en tensión relacionada con el trabajo, 42,7% presentan satisfacción laboral parcialmente insatisfecha en competencias profesionales, 42,0% presentan satisfacción laboral parcialmente insatisfecha en presión del trabajo, 39,3% presentan satisfacción laboral regular en promoción profesional, 44,7% presentan parcial satisfacción laboral en relación interpersonal con sus jefes, 41,3% presentan parcial satisfacción laboral en relación interpersonal con los compañeros, 43,3% presentan parcial satisfacción laboral en características extrínsecas del estatus, 44,7% presentan satisfacción laboral regular en monotonía laboral, en promedio el 84,7% presentan satisfacción laboral regular.

Palabras claves: Síndrome de Burnout, satisfacción laboral.

ABSTRAC

The objective of the study was to determine the relationship between burnout syndrome and job satisfaction during the pandemic in nursing personnel, Iquitos 2021 hospital, using the quantitative method, descriptive, prospective, cross-sectional and correlational design.

The sample consisted of 150 nursing personnel, which resulted in 79.3% presenting a medium level of burnout syndrome, 74.0% presenting a very low level of emotional exhaustion, 72.7% presenting a low level depersonalization and 49.3% present a high level of personal fulfillment.

In job satisfaction, 80.0% show regular job satisfaction in job satisfaction, 54.7% show regular job satisfaction in work-related tension, 42.7% show partially unsatisfied job satisfaction in professional skills, 42.0 % present partially unsatisfied job satisfaction in work pressure, 39.3% present regular job satisfaction in professional promotion, 44.7% present partial job satisfaction in interpersonal relationship with their bosses, 41.3% present partial job satisfaction in interpersonal relationship with The colleagues, 43.3% present partial job satisfaction in extrinsic characteristics of the status, 44.7% present regular job satisfaction in job monotony, on average, 84.7% present regular job satisfaction.

Keywords: Burnout syndrome, job satisfaction.

CAPITULO I MARCO TEORICO

1.1. ANTECEDENTES DEL ESTUDIO

Alvarez , et al, (Cuba, 2016) Realizó un estudio titulado Diagnósticos y satisfacción laboral en una entidad asistencial hospitalaria, es un estudio cuasi experimental, el objetivo fue diagnosticar la satisfacción laboral en una entidad asistencial hospitalaria. La muestra estuvo compuesta por 301 trabajadores que se encuentran vinculados directamente a los servicios de atención de salud en el hospital, cuyo resultado indica que el índice de satisfacción laboral resultante del diagnóstico fue de 74,39 %; las condiciones de trabajo y la estimulación moral y material fueron las dimensiones que más influenciaron en este resultado, teniendo como conclusiones, la entidad asistencial hospitalaria presenta niveles no muy favorables de satisfacción laboral; a partir del análisis de las causas que generan los niveles de insatisfacción en los trabajadores, se derivó una estrategia para el progresivo mejoramiento de la organización. (1)

De la Fuente, et al, (España, 2019) Realizaron un estudio con el objetivo de determinar la prevalencia, los niveles y los factores relacionados del síndrome de burnout entre las enfermeras que trabajan en los servicios de ginecología y obstetricia, se realizó una revisión sistemática y un meta análisis de la literatura utilizando las siguientes fuentes: CINAHL (Índice acumulativo de literatura de enfermería y salud relacionada), LILACS (Literatura de ciencias de la salud de América Latina y el Caribe), Medline, ProQuest (Proquest Health and Medical Complete), SciELO (Biblioteca electrónica científica en línea) y Scopus. Resultado, se identificaron 14 estudios, con una muestra de 464 enfermeras. Los valores de prevalencia fueron: agotamiento emocional 29%,

despersonalización 19% y bajo rendimiento personal 44%. Las variables que se consideraron en agotamiento fueron: socio-demográficas (edad, estado civil, número de hijos, sexo), relacionadas con el trabajo (duración de la jornada laboral, relación enfermera-paciente, experiencia o número de abortos / abortos) y psicológicas (ansiedad, estrés y violencia verbal). El estudio concluyó que las enfermeras que trabajan en unidades de obstetricia y ginecología presentan altos niveles de síndrome de Burnout. En más del 33% de la muestra, en 2 de las dimensiones de agotamiento son evidentes. (2)

Zhonghua, et al, (China, 2019) Realizaron un estudio titulado Situación y los factores influyentes del agotamiento del trabajo entre las enfermeras en 8 hospitales de Guangzhou, China. Se aplicó el cuestionario del Inventario de Burnout Maslach (MBI) para investigar su Agotamiento Emocional (AE), Despersonalización (DP) y Realización Personal (RP) que conforman al síndrome de Burnout. La muestra empleada fue de 166 enfermeras. Los resultados indican que las enfermeras obtuvieron un moderado agotamiento tanto en AE y DP, así como severo agotamiento en PR. Los tipos de hospitales, los departamentos, el estado civil, la edad laboral y el estilo de afrontamiento son todos los principales factores influyentes del agotamiento laboral. (3)

TORRES (Perú, 2015) Realizó un estudio titulado satisfacción laboral y su relación con el estrés ocupacional en enfermeras del sector de salud pública, cuyo objetivo fue explorar el nivel de Satisfacción Laboral y su relación con el Estrés Ocupacional en enfermeras del sector de Salud Pública, tuvieron una muestra total de 100 enfermeras de dos hospitales de Lima Metropolitana, con un rango de edad de 22 a 61 años, a partir de los resultados

obtenidos es posible decir que la enfermera de los hospitales públicos tiene un nivel de Satisfacción Laboral promedio bajo, cuyas dimensiones con menor puntuación fueron Beneficios Económicos y Condiciones de Trabajo, asimismo, presentan un grado promedio bajo de Estrés Ocupacional, siendo el componente Superiores y Recursos el que obtiene un mayor puntaje y Finalmente se halló que existe una correlación inversamente proporcional moderada entre el nivel total de Satisfacción Laboral y el de Estrés Ocupacional. (4)

Morales (Perú, 2016) Realizo un estudio titulado Nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio de centro quirúrgico Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren, Essalud 2016. El estudio fue de nivel aplicativo, tipo cuantitativo, método descriptivo de corte transversal, la muestra estuvo conformada por 67 profesionales de enfermería, se obtuvo como resultado que el nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio de centro quirúrgico del Hospital Nacional Alberto Sabogal es de (77.65%) que manifiesta estar medianamente satisfecho, se concluye que el nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio de centro quirúrgico del Hospital Nacional Alberto Sabogal es valorado la mayor parte por un 77.65% que manifiesta estar medianamente satisfecho, y solo un pequeño porcentaje se encuentra satisfecho, esto es preocupante ya que puede ser un indicador de que el profesional de enfermería trabaja sin estímulo y solo realiza sus tareas por cumplir rutinas. (5)

Arias, et al, (Perú, 2016) Realizaron un estudio titulado prevalencia y análisis de las manifestaciones del síndrome de

burnout en enfermeras, estudio correlacional, el objetivo fue Analizar las manifestaciones del síndrome de burnout en

enfermeras, con una muestra de 47 enfermeras de la ciudad de Arequipa. Los resultados indican que 21,3% de enfermeras presentó niveles severos de agotamiento emocional y baja realización personal, y que el 29,8% tuvo altos niveles de despersonalización. Las correlaciones indicaron que el síndrome de Burnout, el agotamiento emocional y la despersonalización se relacionan positivamente ($p < 0,01$). El análisis de varianza demostró que existen diferencias significativas en la puntuación global del síndrome según el tiempo de servicio. Se concluyó que las enfermeras presentan niveles considerables de síndrome de Burnout, sobre todo, aquellas que tienen mayor tiempo de servicio o que llevan laborando menos de 5 años. (6)

Castañeda, et al, (Perú, 2017) La presente investigación tiene como objetivo determinar la influencia del Síndrome de Burnout en la Satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz del Distrito de Puente Piedra 2016. Tiene enfoque cuantitativo, nivel descriptivo, correlacional y diseño de investigación del tipo descriptivo, explicativo, la muestra es de enumeración completa, es decir se consideró toda la población que está constituido 43 enfermeras, del total el 81,4% presentan un nivel bajo de SB en la dimensión cansancio emocional, el 74,42% presentan un nivel bajo de SB en la dimensión despersonalización y el 39,53% presentan un nivel bajo de SB en la dimensión realización personal, asimismo, se encontró dos casos de enfermeras con síndrome de burnout que representa el 4,65% del total y el 39,5% presentan SL regular en el FI (Condiciones Físicas y/o Materiales) ;el 72,1% presentan SL (Beneficios Laborales y/o Remunerativos) ; el 46,5% presentan

parcial insatisfacción laboral en el FIII (Políticas Administrativas); el 76,7% presentan SL regular en el FIV (Desarrollo Personal) ; el 74,4% presentan regular satisfacción laboral en el FVI

(Desempeño de Tareas) y el 62,8% presentan SL regular en el FVII (Relación con la Autoridad) ; el 86% presentan satisfacción labora regular , Se encontró relación inversa significativa entre las dimensiones del síndrome de burnout cansancio emocional (-0,502), despersonalización (-0,488) y realización personal (-0,526) con la satisfacción laboral. En conclusión Existe influencia inversa y significativa con intensidad moderada (-0,65) entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del hospital Carlos Lanfranco del distrito de puente piedra 2016.
(7)

Jiménez (Perú, 2020). El presente estudio epidemiológico, observacional, transversal, prospectivo y relacional, tiene como objetivo reconocer el grado de satisfacción laboral y salud mental en los profesionales de salud de primera y segunda línea durante el inicio de la pandemia por SARS-COV-2 en el Hospital III Daniel Alcides Carrión – EsSalud, se contó con una muestra de 99 profesionales de la salud del Hospital III Daniel Alcides Carrión EsSalud-Tacna, como resultado se obtuvo que las mujeres representaron el 71% de las personas encuestadas, la edad de mayor frecuencia fue de 30 a 40 años y el personal de primera línea representó el 58%. La dimensión “Relaciones interpersonales con los compañeros” mostró satisfacción laboral. El personal de salud de primera línea muestra satisfacción laboral (3.47) y bienestar mental (2.34), de la misma forma, los de segunda línea muestran satisfacción laboral (3.54) y bienestar psicológico (2.33), finalmente se concluyó que el personal de salud que trabaja en el Hospital III Daniel Alcides Carrión –

EsSalud, Tacna – 2020, muestra satisfacción laboral (3.5) y bienestar psicológico (2.33). (8)

Carrasco, et al, (Perú, 2020) Realizaron un estudio titulado Estresores laborales y satisfacción de enfermeras en el contexto de la pandemia COVID – 19, el estudio fue transversal, correlacional y analítico, objetivo: determinar la relación entre los estresores laborales y la satisfacción de enfermeras peruanas en el contexto de la pandemia COVID – 19, la muestra estuvo constituida por 60 enfermeras que laboran en servicios críticos de un hospital público de Chimbote, cuyos resultados fueron, el nivel medio prevaleció en los estresores ambientales (63,3%), laborales (83,3%) y personales (51,7%) de los profesionales de enfermería, se encontró asociación significativa entre la satisfacción laboral y los estresores ambientales ($p < 0,01$) y personales ($p < 0,05$), cuyas conclusiones fueron, el factor ambiental y personal en las enfermeras peruanas que se encuentran laborando en atención directa al paciente en el contexto COVID – 19 se encuentra asociado a la satisfacción laboral. (9)

Huayllas (Perú, 2015) Realizó un estudio titulado Nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral del profesional de enfermería del Hospital Regional de Loreto 2015, el método empleado fue cuantitativo y el diseño no experimental de tipo correlacional, el objetivo fue, determinar el nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral del profesional de Enfermería del Hospital Regional de Loreto – 2015, la población estuvo conformada por 125 profesionales de enfermería, los resultados indican que los profesionales de enfermería del Hospital Regional de Loreto tienen un nivel de motivación laboral media en un 31,20% y satisfacción laboral media en un 46,4%. Se

concluye que al establecer relación entre nivel de motivación y satisfacción laboral en los profesionales de enfermería del Hospital Regional de Loreto, se obtuvo valor de significancia con

el coeficiente de tau-c de Kendall para variables ordinales con su respectiva prueba no paramétrica, con una confianza del 95% y nivel de significación de 0,05, ($p= 0,000$) con ($p< 0,05$), este resultado permitió aceptar la hipótesis de investigación siguiente: Existe relación estadísticamente significativa entre el nivel de motivación y la satisfacción laboral del profesional de enfermería del Hospital Regional de Loreto. Al establecer relación entre las características sociodemográficas y nivel de motivación de los profesionales de enfermería del Hospital Regional de Loreto, se encontró resultados estadísticamente significativos con la edad, condición laboral, tiempo de servicio en la institución y tiempo en el servicio actual, mas no se encontró relación significativa con el sexo. Al establecer relación entre las características sociodemográficas y la satisfacción laboral del profesional de enfermería del Hospital Regional de Loreto, se encontro resultados no significativos con ninguna de las características sociodemogrpficas. (10)

Saboya (Perú, 2019). Realizó un estudio titulado prevalencia del síndrome de Burnout en profesionales de la salud del servicio de emergencia del Hospital Apoyo Iquitos, fue un estudio descriptivo, transversal, el objetivo fue determinar la prevalencia del síndrome de Burnout en profesionales de salud del servicio de emergencia del Hospital Iquitos 2019, con una muestra de 60 profesionales, al evaluar los resultados del cuestionario de Maslach Burnout Inventory, el 8.3% de los trabajadores evaluados tenía cansancio emocional, el 20% despersonalización y el 48.3% una baja realización personal. Al determinar la prevalencia del Síndrome

de Burnout, se encontró 1 solo caso (1,6%) en la población estudiada, se concluye que la prevalencia del síndrome fue 1.6% del total, sin embargo, al analizar sus componentes, se encontró un porcentaje elevado de no realización personal que alcanzó

48.3%; esto es un evento centinela que los trabajadores se encuentran en riesgo de expresar el síndrome de Burnout. (11)

1.2. BASES TEÓRICAS

SINDROME DE BURNOUT

En el año 1961 Graham Greens reportó el primer caso de síndrome de burnout, en el artículo "A Burnout Case". Después, en el año 1974, Herbert J. Freudenberger produjo el primer concepto de la enfermedad, con observaciones que hizo mientras trabajaba en una casa de salud para toxicómanos en New York. En el 1982, Cristina Maslach y Michael P. Leiter elaboraron el Maslach Burnout Inventory (MBI), instrumento que desde el año 1986 se convirtió en el más importante para valorar el Síndrome de Burnout. (12)

Según Organización Mundial de la Salud (OMS) el síndrome de Burnout fue declarado en el año 2000 como un factor de riesgo laboral por la capacidad que tiene para afectar la calidad de vida, salud mental e incluso hasta poner en riesgo la vida.

En la actualidad se describe como una forma inadecuada de afrontar el estrés crónico, cuyos rasgos principales son el agotamiento emocional, la despersonalización y la disminución del desempeño personal. (Saborio e Hidalgo, 2015) (13)

En el año 2016, Trucios realiza un estudio de investigación, síndrome de burnout en personal de enfermería de centro quirúrgico del Hospital Regional Zacarías Correa Valdivia de

Huancavelica, en la que incluye las dimensiones del síndrome de burnout, manifestaciones clínicas, fases, y factores de riesgo.

Entre las dimensiones consideramos:

Agotamiento emocional.

Situación en la que los trabajadores sienten que ya no pueden dar más de sí mismos, en un nivel afectivo, es una situación de agotamiento de energía o de los recursos emocionales propios.

En esta etapa, las personas se vuelven más irritables, se quejan constante por la cantidad de trabajo realizado y pierde la capacidad de disfrutar de las tareas.

Se les percibe como personas insatisfechas, quejosas e irritables.

Despersonalización.

Se entiende como una relación interpersonal desprovisto de calor humano. Incluye el desenvolvimiento de actitudes negativas, cínicas y postura deshumanizada frente a las necesidades de las personas que acuden para una atención en el trabajo y con los propios compañeros.

Por tratarse de una insensibilidad constante, Benavides Pereira relata que, en esta fase, el profesional demuestra actitudes defensivas, esto es, defenderse de sentimientos de agotamiento emocional, cuando atribuyen la culpa de su malestar a los pacientes, evidenciando un sentimiento de fracaso y de incompetencia profesional el que los lleva al agotamiento emocional.

Baja realización personal.

Consiste en autoevaluarse profesionalmente en forma negativa y esta afecta la habilidad en la realización del trabajo y la buena atención con las personas.

Los trabajadores se sienten descontentos consigo mismos, desmotivados en el trabajo e insatisfechos con sus resultados.

Manifestaciones clínicas asociados al síndrome de burnout:

Se dice que una persona tiene burnout, cuando sufre de fatiga o está cansada; sin embargo, dicha comprensión tiende a hacerse en el lenguaje común, por lo que no se dimensiona el serio problema que se presenta. En realidad, el padecimiento de burnout es más que el cansancio habitual que puede ser reparado con unos días de descanso y envuelve una serie de padecimientos a nivel psicológico, físico y social.

Nivel psicosocial.

Genera deterioro de las relaciones interpersonales, depresión, cinismo, ansiedad, irritabilidad y dificultad de concentración.

Es común el distanciamiento del entorno social, los problemas conductuales pueden progresar hacia conductas de alto riesgo (juegos de azar, comportamientos que exponen la propia salud y conductas orientadas al suicidio, entre otros).

El cansancio del que se habla sucede a nivel emocional, a nivel de relación con otras personas y a nivel del propio sentimiento de autorrealización.

Nivel físico.

Se incluyen: insomnio, deterioro cardiovascular, úlceras, pérdida de peso, dolores musculares, migrañas, problemas de sueño, desórdenes gastrointestinales, alergias, asma, fatiga crónica, problemas con los ciclos menstruales o incluso daños a nivel cerebral. El abusar de sustancias (drogas, fármacos, etc.) y la presencia de enfermedades psicosomáticas son también signos característicos del síndrome.

Nivel laboral.

Disminución en la calidad o productividad del trabajo, actitud negativa hacia las personas a las que se brinda el servicio,

deterioro de las relaciones con los compañeros, aumento del absentismo, disminución del sentido de realización, bajo umbral para soportar la presión, conflictos, entre otros factores.

Fases del Síndrome de Burnout:

Este síndrome pasa por distintos momentos o fases de acuerdo a diversos autores, debido a su sintomatología, en donde se toma en cuenta su frecuencia y aparición.

Autores como Alarcón en 2002 y Fernández en 2008 lo dividen en tres fases según la aparición de los síntomas:

Fase Leve.

El individuo presenta síntomas físicos leves e inespecíficos tales como: cefaleas, dolores de espalda y lumbalgias lo que ocasiona que se vuelve poco operativo. Uno de los primeros síntomas de carácter leve pero que sirve de primera alarma, es la dificultad para levantarse por la mañana o el también conocido como cansancio patológico; todos estos de corta duración y pueden desaparecer a través de distracciones o hobbies.

Fase Moderada.

Aparece el insomnio, déficit de atención y concentración, tendencia a la auto-medicación, distanciamiento social, irritabilidad, cinismo, fatiga, aburrimiento, progresivamente se ve la pérdida del idealismo que convierte al individuo en emocionalmente exhausto con sentimientos de frustración, incompetencia, culpa y autoevaluación negativa, estos síntomas

son más constantes, duran mayor tiempo y cuesta más trabajo sobreponerse a ellos.

Fase Grave.

Manifestada por un mayor ausentismo, aversión por la tarea, abuso de alcohol o tabaco, aislamiento, crisis existencial, depresión crónica, problemas familiares e incluso existe el riesgo de suicidio.

Factores de riesgo para el desarrollo del síndrome de burnout:

El estrés en el personal de enfermería está originado por una combinación de variables físicas, psicológicas y sociales, inciden especialmente estresores como la escasez de personal, que supone sobrecarga laboral, trabajo en turnos, trato con usuarios problemáticos, trato directo con la enfermedad, con el dolor y la muerte, falta de especificidad de funciones y tareas, lo que supone conflictos y ambigüedad de rol, falta de autonomía y autoridad en el trabajo para poder tomar decisiones, rápidos cambios tecnológicos, etc.

Una taxonomía de esos estresores permite identificar y clasificar en niveles:

Individual:

Sentimientos altruistas e idealistas acentuados al abordar la profesión, que lo llevan a implicarse excesivamente en los problemas de sus usuarios.

Esto conlleva a que se sientan culpables en situaciones propias como ajenas, lo que provoca una disminución de su realización personal en el trabajo y aumento del agotamiento emocional.

Relaciones Interpersonales:

Se tornan tensas, conflictivas y prolongadas con los usuarios, compañeros de igual o diferente categoría, falta de apoyo en el trabajo por parte de los compañeros, supervisores y la

administración de la organización, excesiva identificación del profesional con el usuario y con las actitudes y sentimientos de los colegas.

Social:

El surgimiento de nuevas leyes y estatutos que regulan el ejercicio de la profesión, nuevos procedimientos para tareas y funciones debido al rápido progreso de la tecnología, cambios en los programas de formación de los profesionales, los perfiles demográficos de la población, que requiere un ajuste del rol profesional y aumento de la demanda en los servicios de salud por la población. (14)

Diagnóstico prevención y tratamiento del síndrome de burnout:

Una de las dificultades para poder diagnosticar apropiadamente el síndrome de burnout, es que no existe una definición aceptada universalmente para el mismo, pero la mayoría de investigadores coinciden en que se trata de un estado de estrés laboral crónico.

El síndrome de Burnout se mide por el cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI) del año 1986. Es el instrumento más utilizado a nivel mundial. La presente escala tiene una alta fiabilidad de aproximadamente un 90%.

La escala está constituida por 22 ítems, sobre los sentimientos y actitudes del profesional que muestra en su trabajo y hacia sus

pacientes. La función de esta escala es medir el “desgaste” profesional.

El test puede realizarse en aproximadamente 20 a 30 minutos, y mide los 3 aspectos del síndrome de Burnout: Cansancio

emocional, despersonalización y realización personal. Para diagnosticar síndrome de Burnout las 2 primeras escalas deben tener altas puntuaciones, y la última escala de realización personal debe tener baja puntuación. Estas escalas se explican mejor a continuación:

Sub escala de agotamiento emocional: Valora el estado emocional del profesional, de estar exhausto, fatigado, cansado por las demandas del trabajo. El profesional presenta fatiga emocional, mental y física con falta de entusiasmo para afrontar su trabajo. El profesional tiene sentimiento de inutilidad e impotencia. Abarca 9 preguntas de las 22 del MBI. Su puntuación máxima es de 54 puntos.

Sub escala de despersonalización: Valora el estado de distanciamiento y frialdad del profesional, es decir, las actitudes negativas hacia los pacientes con quienes trabaja. Existe un aumento de la distancia personal. Abarca 5 preguntas de las 22 del MIB. Su puntuación máxima es de 30 puntos.

Sub escala de realización personal o bajo logro personal: Valora la percepción de autoeficacia y de realización personal en el trabajo, es decir, es la autovaloración negativa del mismo trabajador en su ámbito laboral, con autoestima baja e insatisfacción de su rol profesional. Abarca 8 preguntas de las 22 del MBI. Su puntuación máxima es de 48 puntos.

Todas las sub escalas se miden en los siguientes rangos de puntuación:

0 = Nunca.

1 = Pocas veces al año o menos.

2 = Una vez al mes o menos.

3 = Unas pocas veces al mes o menos.

4 = Una vez a la semana.

5 = Pocas veces a la semana.

6 = Todos los días.

Prevención y tratamiento:

Para iniciar un tratamiento de manera eficaz, es importante detectarlo en sus primeras fases, las estrategias utilizadas para el tratamiento van encaminadas a reducir los niveles de estrés, ansiedad y depresión.

Las técnicas de relajación como la meditación o la escucha de música relajante demostraron ampliamente su eficacia para reducir la ansiedad y mejorar el modo en que los trabajadores se enfrentan al síndrome de burnout.

El estrés y el burnout generan tensión muscular en determinadas zonas del cuerpo, como hombros y cuello lo que a medio y largo plazo puede suponer la aparición de contracturas musculares, hernias discales y otro tipo de lesiones, agravando la situación.

La práctica habitual de algún deporte (siempre adaptado a la condición física del trabajador) ha demostrado reducir notablemente los efectos del estrés en el organismo. El deporte mantiene a los individuos activos, mejorando la salud del corazón, los músculos y huesos, además de ayudar a desconectarse de problemas mientras se practica.

No se debe olvidar los beneficios que un profesional puede ofrecer. De este modo, la terapia psicológica, ya sea individual o grupal, puede hacer que el trabajador desarrolle mecanismos eficaces para afrontar aquellas situaciones que le producen estrés y ansiedad.

Por último, llevar un estilo de vida saludable, evitando el tabaco y el alcohol o dormir las horas suficientes son sólo algunos de los consejos que pueden ayudar a combatir el estrés y el Síndrome de Burnout.

También, es recomendable que los trabajadores modifiquen las expectativas que tienen en el trabajo. No se trata de que el empleado renuncie a sus ambiciones y aspiraciones. Simplemente debe buscar un punto intermedio que se ajuste más a la realidad y ver la situación como una oportunidad para aprender y crecer en otros ámbitos diferentes a los que se había propuesto inicialmente. (15)

SATISFACCION LABORAL

Estado emocional positivo o placentero de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto, así mismo es un predictor significativo de conductas como el absentismo, cambio de puesto y organización que puede verse influida por diversos factores, como las condiciones físicas del entorno, retribución económica, estabilidad laboral y el clima organizacional. (18)

Es un indicador de calidad de vida laboral, llegando a destacar personas motivadas y satisfechas con su trabajo, con la organización, aumentan el rendimiento y la calidad de los servicios que se prestan. Además, la satisfacción laboral no sólo influye en la práctica laboral y en la calidad de servicio, sino que

también es un factor determinante en la satisfacción de los usuarios. (17)

FACTORES ASOCIADOS

Los factores “detonantes” podrían relacionarse a la falta de estímulo, crecimiento profesional, maltrato o abuso de los empleados, sobrecarga laboral, falta de capacitación profesional,

etc. Por otro lado, los efectos en la salud provocados por estos factores, pueden influir en las actitudes y pensamientos de los trabajadores con respuestas como el ausentismo, despersonalización, estrés, ineficiente rendimiento laboral, frustración. Que en su totalidad se podría entender como un problema en la salud mental.

Existen diversas teorías sobre la satisfacción laboral, a qué se deben, los factores agregados, a qué conllevan y si son o no perjudiciales en la salud de las personas. Un ejemplo, es la teoría de los factores de Frederick Herzberg, en la que disgrega la satisfacción e insatisfacción laboral porque los clasifica según los factores asociados a estos, es decir, que la presencia de ciertos factores, generan una satisfacción laboral y la ausencia de otros, se comprende como respuesta a la insatisfacción laboral (8)

1.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS

Síndrome de Burnout.

En el año 1974 Herbert Freudenberger define al Síndrome de Burnout como “sensación de fracaso y una existencia agotada o gastada que resultaba de una sobrecarga por exigencias de energías, recursos personales o fuerza espiritual del trabajador”. (16)

En el 2000 la Organización Mundial de la Salud (OMS), define al Síndrome de Burnout como un factor de riesgo laboral por su capacidad para afectar la calidad de vida, salud mental e incluso hasta poner en riesgo la vida. (13)

Satisfacción laboral.

En la revista enfermería global, publicada en Octubre del 2015, consideran la definición de Sáez, que, la satisfacción laboral engloba actitudes como emociones, compuesta por elementos

afectivos, cognitivos y conductuales que pueden variar en consistencia y magnitud que pueden ser obtenidos de diferentes fuentes y cumplen distintas funciones para el individuo. (17)

Rosero y Ramírez describen a la satisfacción laboral como un estado emocional positivo o placentero de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto, además de un predictor significativo de conductas como el absentismo, el cambio de puesto y de organización y que puede verse influida por diversos factores, tales como las condiciones físicas del entorno, la retribución económica, la estabilidad laboral y el clima organizacional. (18)

Pandemia por COVID-19.

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), pandemia es la propagación mundial de una nueva enfermedad sin existencia de antecedente de inmunidad en las personas. Una reciente guía del Ministerio de Salud de Perú (MINSA) señala que la pandemia del COVID19 es la propagación de enfermedad por Coronavirus iniciada en el año 2019 (COVID-19) en Wuhan (provincia de

Hubei, China), originada por el virus Coronavirus 2 del síndrome respiratorio agudo grave (SARS-CoV-2), reconocida como tal por la OMS el 11 de marzo del 2020. (19)

Personal de Enfermería

Son todas aquellas personas capacitadas y autorizadas para ofrecer una alta gama de servicios en salud y para el presente estudio se incluyó Licenciados, Técnicos y Auxiliares; quienes son considerados la mayor fuerza laboral en salud y muchas veces es el único recurso humano en contacto con los pacientes.

CAPÍTULO II PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

Burnout, descrito como un estado mental y físico; agotamiento relacionado con el trabajo o las actividades de cuidado, es muy común dentro del personal de salud y los que se encuentran en las primeras etapas de formación profesional (20)

El síndrome de desgaste profesional (burnout síndrome), característico en los profesionales que brindan servicios humanos, está caracterizado por un estado de agotamiento a consecuencia del trabajo intenso, en el cual se descuidan las necesidades propias. (21).

Las condiciones sociales y psicológicas del ambiente en el trabajo en enfermería pueden afectar el resultado del trabajo, como la eficiencia y la rapidez en la realización del trabajo y existen condiciones psicológicas adecuadas (22)

El individuo en distintos trabajos sufre diferentes niveles de estrés laboral, la enfermería es uno de los trabajos de alto estrés, las enfermeras sufren estrés laboral y con consecuencias destructivas incluido la fatiga. (23)

En el año 2018 Cárdenas y Vásquez, publican su tesis titulada estrés laboral (síndrome de burnout): un estudio comparativo entre enfermeras que atienden pacientes en los diferentes departamentos del Hospital Regional de Loreto "Felipe Santiago Arriola Iglesias" en la que consideran que el Síndrome de Burnout o "síndrome del trabajador estresado", es un tipo de estrés laboral de carácter crónico. La patología, fue descrita por primera vez en

1969 al principio se denominó "staff burnout", para referirse al extraño comportamiento que presentaban oficiales de la policía de aquella época. En la década de los 70, se acuñó el término que conocemos actualmente. En 1986, las psicólogas norteamericanas Maslach y Jackson definieron el Síndrome de Burnout como "un síndrome de cansancio emocional, despersonalización, y una menor realización personal, que se da en aquellas personas que trabajan en contacto con clientes y usuarios". (24)

La revista Journal Rehabilitation Medicine, publica un artículo titulado burnout entre especialistas y aprendices en medicina física y rehabilitación hacen mención que los médicos también son afectados por el síndrome de burnout.

El agotamiento profesional, emocional y la pérdida de satisfacción con la atención al paciente afectan también a los médicos en todas las etapas de su formación.

El agotamiento en médicos está relacionado con resultados negativos graves que afecta a los pacientes, incluidas tasas más altas de errores médicos y una atención de menor calidad. (25)

Entre los últimos aspectos, las características específicas del lugar de trabajo también ejercen una influencia importante. Por lo tanto, para las enfermeras, el tipo de paciente, las relaciones familiares y la carga de trabajo en la unidad del hospital pueden contribuir a la aparición del agotamiento (2).

Hoy en día el síndrome de burnout puede ser provocado y agravado por el trabajo, es importante diagnosticarlo precozmente y tomar medidas preventivas. (26)

El brote del covid-19 en el mundo ha generado un estrés importante en el personal de salud ya que existe un alto porcentaje que está en primera línea de atención.

La incertidumbre, el estrés conlleva a dificultades durante la atención médica, motivo por el cual es importante que el sistema y las organizaciones proveedoras de salud creen y aseguren una estructura de recursos para brindar apoyo a médicos, enfermeras y miembros del equipo involucrados en la atención. (27)

Debido a lo reciente de la enfermedad se cuenta con poca evidencia disponible, sin embargo, especialistas reportan algunas reacciones y estados psicológicos observados en la población, incluyendo efectos en la salud mental, se informa que las primeras respuestas emocionales de las personas incluyen miedo e incertidumbre. Por otra parte dado el miedo y percepciones distorsionadas de riesgo y consecuencias dañinas, se informa de comportamientos sociales negativos, lo que puede ocasionar un problema en salud mental pública, dentro ello también están las reacciones de angustia (insomnio, ira, miedo extremo a la enfermedad incluso en personas no expuestas), comportamientos riesgosos para la salud como uso de alcohol y tabaco en exceso, aislamiento social), trastornos específicos como trastorno de estrés postraumático, trastornos de ansiedad, depresión, y somatizaciones. (28)

Según la revista France 24, editada por Chloé Lauvergnier informa que en Iquitos la capital de Loreto, debido a la presencia del Covid-19 los hospitales han colapsado poco tiempo después del inicio de la pandemia lo que indica que la ciudad fue una de las más golpeadas por el coronavirus junto con Guayaquil en Ecuador, Manaus en Brasil, y Tijuana, en México.

Los primeros pacientes con sintomatología de Covid-19 llegaron al hospital finalizando el mes de Marzo 2020. Posteriormente se iba incrementando y la situación se volvió abrumadora a mitad de Abril, ante la emisión de un video publicado el 29 de Abril se puede ver la crisis que pasaban en los hospitales, pacientes en el piso, en sillas, en los pasillos del Hospital Regional de Loreto, misma situación que venía atravesando el Hospital de EsSalud.

El Hospital Regional de Loreto junto a EsSalud fueron los dos únicos hospitales que atendieron pacientes sospechosos de coronavirus, posteriormente se abrieron otros centros de contingencia donde se brindaba atención a más pacientes que presentaban síntomas característicos de la covid-19.

Ante la situación crítica que se suscitó en los meses de Abril y Mayo del 2020 y con el colapso de los hospitales la población prefirió automedicarse cuando sentían los primeros síntomas y acudían al hospital únicamente cuando se sentían muy mal.

Cada día, alrededor de 15 a 20 pacientes fallecían en el Hospital de EsSalud por cuadros de neumonía y dificultad respiratoria y una treintena en el Hospital Regional de Loreto y otros fallecían en casa. (29)

En la revista France 24, editado por Ana Bazo Reisman, publicado el 18 de Mayo del 2020 indica que en todo el Perú, ya son más de 20 los profesionales de medicina que han fallecido tras exponerse al nuevo coronavirus y que 14 de ellos estaban en la región Loreto, de los cuales nueve estaban con ventilador mecánico en cuidados intensivos y 23 habían sido trasladados a Lima para su recuperación, información brindada en una entrevista realizada al Dr. Calampa, Director Regional de Salud Loreto.

El virus también ha infectado al personal de enfermería, aquel momento se tenía información que 120 profesionales de

enfermería en Loreto estaban contagiados. A nivel nacional, ya habían muerto cuatro enfermeras. Dos de ellas trabajaban en nuestra región, una joven recién graduada en enfermería también perdió la vida, quién perteneció a nuestra casa de estudios.

Según versiones de la decana del Colegio de Enfermeros del Perú, Liliana La Rosa Huertas mencionó que en Loreto fallecieron dos colegas y un bachiller en enfermería, a quien le darían la colegiación póstuma. En el país se tenían cerca de 1.300 enfermeras y enfermeros contagiados. De los cerca de 10.000 profesionales que atienden en esta emergencia a nivel nacional.

La falta de médicos y enfermeras hace insostenible la atención en los establecimientos de salud. A la poca oferta de profesionales se suma el hecho de que no todos los que están disponibles tienen especialización en las áreas que se necesitan. De acuerdo con la Dirección Regional de Salud de Loreto, en el Hospital Apoyo de Iquitos solo quedaban dos médicos.

En el Hospital Regional, ya no había anestesiólogo y en el Hospital de EsSalud que es gerenciado en conjunto por el Estado y el sector privado solo quedaba un médico intensivista. (30)

Impacto psicológico en personal de enfermería de Loreto.

Muchos estudios reportan en el personal de salud la presencia de ansiedad, depresión, estrés, miedo y problemas de salud mental, especialmente el personal de enfermería y otros trabajadores, por las características propias de la pandemia ya que tuvo un fuerte impacto en la percepción de la salud general.

Ante el inminente descontrol y la gran amenaza de este virus mortal, donde las medidas dispuestas por el gobierno no fueron suficientes para frenar la propagación de la enfermedad.

En la región Loreto se registró el primer caso el 17 de Marzo del 2020 y a casi un mes del primer registro la población entró en un estado de desesperación, miedo y ansiedad, porque eran meses críticos donde se percibía la escasez de medicina y la alta demanda de precios especialmente del oxígeno.

Así mismo el personal de salud que estuvieron en primera línea, se contagiaron, muchos de ellos perdieron la vida, situación que hizo que el personal entrara en pánico y su ansiedad fuera llevada al límite, fue entonces que se hizo un llamado a todo el personal de salud voluntario por parte de la Diresa. (31)

2.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.

2.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación que existe entre el síndrome de burnout y satisfacción laboral durante la pandemia en el personal de enfermería, hospital Iquitos, 2021?

2.2.2. Problemas específicos

¿Cuál es la relación que existe relación entre **agotamiento emocional** y la satisfacción laboral durante la pandemia en el personal de enfermería, hospital Iquitos, 2021?

¿Cuál es la relación que existe entre la **despersonalización** y satisfacción laboral durante la pandemia en el personal de enfermería, hospital Iquitos, 2021?

¿Cuál es la relación que existe entre la baja **realización personal** y satisfacción laboral durante la pandemia en el personal de enfermería, hospital Iquitos, 2021?

2.3. OBJETIVOS

2.3.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre el síndrome de burnout y satisfacción laboral durante la pandemia en el personal de enfermería, hospital Iquitos, 2021.

2.3.2. Objetivos específico

Identificar el **agotamiento emocional** durante la pandemia en el personal de enfermería, hospital Iquitos, 2021.

Identificar la **despersonalización** durante la pandemia en el personal de enfermería del hospital Iquitos, 2021.

Identificar a **baja realización personal** durante la pandemia en el personal de enfermería del hospital Iquitos, 2021.

Relacionar el síndrome de burnout y satisfacción laboral durante la pandemia en el personal de enfermería, hospital Iquitos, 2021.

2.4. HIPOTESIS

H1. Existió relación estadísticamente significativa entre el síndrome de burnout y satisfacción laboral del personal de enfermería que laboran en el Hospital Iquitos 2021.

H0. No existió relación estadísticamente significativa entre el síndrome de burnout y satisfacción laboral del personal de enfermería que laboran en el Hospital Iquitos 2021.

2.5. VARIABLES

2.5.1. Identificación de variables

Variable independiente: Síndrome de Burnout durante la Pandemia en el personal de enfermería del hospital Iquitos, 2021.

Variable dependiente: Satisfacción laboral durante la Pandemia en el personal de enfermería del hospital Iquitos, 2021.

2.5.2. Definición conceptual y operacional de variables

Definición conceptual Síndrome de Burnout.

El Síndrome de Burnout es un factor de riesgo laboral por su capacidad para afectar la calidad de vida, la salud mental e incluso hasta poner en riesgo la vida. (13)

Definición operacional Síndrome de Burnout.

El síndrome de burnout se medirá por el cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI) del año 1986, instrumento más utilizado a nivel mundial. La presente escala tiene una alta fiabilidad de aproximadamente un 90%, está constituida por 22 ítems.

Los resultados de cada sub escala:

Sub escala de agotamiento emocional: valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo. Puntuación máxima 54.

Sub escala de despersonalización: valora el grado en que cada uno reconoce actitudes de frialdad y distanciamiento. Puntuación máxima 30.

Sub escala de realización personal: evalúa los sentimientos de autoeficiencia y realización personal en el trabajo. Puntuación máxima 48.

Estas tres escalas tienen una gran consistencia interna, considerándose el grado de agotamiento como una variable continua con diferentes grados de intensidad.

Se consideran que las puntuaciones del MBI son bajas entre 1 y 33, media entre 34 y 66 y alta entre 67 y 99.

Puntuaciones altas en los dos primeros y baja en el tercero definen el síndrome Burnout.

Todas las sub escalas se miden en los siguientes rangos de puntuación:

0 = Nunca.

1 = Pocas veces al año o menos.

2 = Una vez al mes o menos.

3 = Unas pocas veces al mes o menos.

4 = Una vez a la semana.

5 = Pocas veces a la semana.

6 = Todos los días.

Definición conceptual Satisfacción laboral.

Es un estado emocional positivo o placentero de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto, además de un predictor significativo de conductas como el absentismo, el cambio de puesto y de organización y que puede verse influida por diversos factores, tales como las condiciones físicas del entorno, la retribución económica, la estabilidad laboral y el clima organizacional. (18)

Definición operacional de Satisfacción laboral.

La satisfacción laboral del personal de enfermería se medirá a través del cuestionario Satisfacción Laboral – FONT ROJA,

cuestionario más usado en el sector salud, consta de 24 ítems y está compuesto por 9 dimensiones: presión laboral, factores extrínsecos de las relaciones interpersonales, satisfacción laboral, tensión en el trabajo, competencia profesional, relaciones interpersonales, monotonía laboral, promoción profesional y la relación interpersonal con el empleador, además se empleará la escala de Likert de 5 puntos:

1 = satisfacción mínima

5 = satisfacción máxima

4=Rango

Explora nueve factores, definidos a posteriori, que determinan la satisfacción de los profesionales en centros hospitalarios.

- Satisfacción por el trabajo: Referido a la satisfacción que experimenta el personal de salud por su puesto de trabajo. Ítems: 07, 10, 11 y 16
- Tensión relacionada con el trabajo: Referido a la tensión que el ejercicio de su labor le acarrea al individuo. Ítems: 02, 03, 04, 05 y 06
- Competencia Profesional: Referido a la preparación profesional que es concorde al puesto laboral que demanda. Ítems: 22, 23 y 24
- Presión del Trabajo: Referido a la presión que el individuo percibe, carga laboral para sí mismo. Ítems: 18 y 20
- Promoción profesional: Referido a el grado en que un trabajador de salud considera que puede mejorar,

relacionado a su nivel profesional y al reconocimiento por su labor. Ítems: 09, 12 y 17

- Relación Interpersonal con sus jefes: Referido a la consideración que tiene el trabajador de salud sobre lo que se espera de él por parte de sus jefes. Ítems: 13 y 19
- Relación Interpersonal con los compañeros: Referido a el grado de satisfacción que generan las relaciones con los compañeros laborales. Ítem: 14
- Características extrínsecas de estatus: Referido a el grado en que se reconoce al trabajador de salud un estatus concreto, tanto como retributivo, como a nivel de independencia en la organización y desempeño del puesto laboral. Ítems: 08 y 15
- Monotonía Laboral: Referido a el grado en que el trabajador de salud es afectado en su rutina de relación con los compañeros y la poca variedad de su labor. Ítems: 01 y 21

Los ítems se representarán en dos factores: los que indiquen una mayor puntuación, reflejan mayor satisfacción (ítems 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17 y 19), y otros, una menor satisfacción (1, 2, 3, 4, 5, 6, 18, 20, 21, 22, 23 y 24)

2.5.3. Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DIMENSION	DEFINICION OPERACIONAL	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
<p>Variable Independiente:</p> <p>Síndrome de Burnout</p>	<p>En el 2000 la Organización Mundial de la Salud (OMS), define al Síndrome de Burnout como un factor de riesgo laboral por su capacidad para afectar la calidad de vida, salud mental e incluso hasta poner en riesgo la vida. (13)</p>	<p>AGOTAMIENTO EMOCIONAL</p>	<p>Para este primer aspecto, se medirá aplicando un cuestionario de 09 preguntas referidos a:</p> <ul style="list-style-type: none"> • El trabajo defrauda. • El trabajo agota al inicio de la jornada. • El Trabajo agota al término de la jornada • El trabajo todo el día con la gente cansa. 	<p>0 = Nunca. 1 = Pocas veces al año o menos. 2 = Una vez al mes o menos. 3 = Unas pocas veces al mes o menos. 4 = Una vez a la semana. 5 = Pocas veces a la semana. 6 = Todos los días.</p>	<p>Ordinal</p>

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DIMENSION	DEFINICION OPERACIONAL	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
			<ul style="list-style-type: none"> • El Trabajo desgasta • El Trabajo frustra. • Exceso de trabajo • El trabajo está en límite de las posibilidades. • El Trabajo en contacto directo con la gente cansa. 		

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DIMENSION	DEFINICION OPERACIONAL	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
		<p style="text-align: center;">DESPERSONALIZACION</p>	<p>Para este segundo aspecto se medirá aplicando un cuestionario de 05 preguntas referidos a:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Trato a las personas como objetos • Maltrato a las personas • Endurecimiento personal emocionalmente 	<p>0 = Nunca. 1 = Pocas veces al año o menos. 2 = Una vez al mes o menos. 3 = Unas pocas veces al mes o menos. 4 = Una vez a la semana. 5 = Pocas veces a la semana. 6 = Todos los días.</p>	<p style="text-align: center;">Ordinal</p>

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DIMENSION	DEFINICION OPERACIONAL	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
			<ul style="list-style-type: none"> • Desinterés profesionalmente por las personas • Autoconcepto negativo de la persona frente a los problemas ajenos. 		

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DIMENSION	DEFINICION OPERACIONAL	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
		<p style="text-align: center;">REALIZACION PERSONAL</p>	<p>Para el tercer aspecto se medirá aplicando un cuestionario de 08 preguntas los cuales el resultado deben ser bajos y referidos a:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Facilidad de entender a las personas • Efectividad en el trato 	<p>0 = Nunca. 1 = Pocas veces al año o menos. 2 = Una vez al mes o menos. 3 = Unas pocas veces al mes o menos. 4 = Una vez a la semana. 5 = Pocas veces a la semana. 6 = Todos los días.</p>	<p>Ordinal</p>

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DIMENSION	DEFINICION OPERACIONAL	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
			<ul style="list-style-type: none"> • Influencia positiva en la vida de otras personas • Apasionamiento al trabajo • Crear entorno agradable en el trabajo • Motivación al trabajo • Valoración al trabajo • Resolución adecuada a problemas laborales 		

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DIMENSION	DEFINICION OPERACIONAL	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
<p>Variable dependiente:</p> <p>Satisfacción Laboral</p>	<p>Estado emocional positivo o placentero de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto, así mismo es un predictor significativo de conductas como el absentismo, cambio de puesto y organización que puede verse influida por diversos factores, como las condiciones físicas del entorno,</p>	<p>CUESTIONARIO DE SATISFACCION LABORAL (FONT-ROJA)</p>	<p>Satisfacción por el trabajo</p> <ul style="list-style-type: none"> • En mi trabajo me encuentro muy satisfecho • Tengo muy poco interés por las cosas que realizo en el trabajo • Tengo la sensación de lo que estoy haciendo no vale la pena. • Estoy convencido que el puesto de trabajo que ocupo es 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni, en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo 	<p>Nominal categórica</p>

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DIMENSION	DEFINICION OPERACIONAL	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
	retribución económica, estabilidad laboral y el clima organizacional. (18)		el que me corresponde por capacidad y preparación Tensión relacionada con el trabajo <ul style="list-style-type: none"> • Creo que tengo poca responsabilidad en mi trabajo, en el hospital • Al final de la jornada de un día de trabajo corriente y normal me suelo encontrar muy cansado • Con bastante frecuencia me sorprendido fuera del hospital pensando en cuestiones relacionadas con el trabajo 		

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DIMENSION	DEFINICION OPERACIONAL	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
			<ul style="list-style-type: none"> • Muy pocas veces me visto obligado a emplear a tope mi energía y capacidad para realizar un trabajo • Muy pocas veces mi trabajo en el hospital perturba mi estado de ánimo, mi salud o a mis sueños <p>Competencias profesionales</p> <ul style="list-style-type: none"> • Con frecuencia tengo la sensación de no estar capacitado para realizar mi trabajo 		

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DIMENSION	DEFINICION OPERACIONAL	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
			<ul style="list-style-type: none"> • Con frecuencia siento no recursos suficientes para hacer mi trabajo tan bien como sería deseable • Con frecuencia la competitividad o al estar a la altura de los demás, en mi puesto de trabajo me causa estrés o tensión <p>Presión en el trabajo</p> <ul style="list-style-type: none"> • Con frecuencia tengo la sensación de que me falta tiempo para realizar mi trabajo • Creo que mi trabajo es excesivo, no me doy abasto con las cosas que hay que hacer 		

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DIMENSION	DEFINICION OPERACIONAL	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
			<p>Promoción profesional</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tengo pocas oportunidades de hacer cosas nuevas • Generalmente el reconocimiento que obtengo por mi trabajo es muy reconfortante • Tengo muchas posibilidades de promoción profesional <p>Relación interpersonal con su jefes/as</p> <ul style="list-style-type: none"> • La relación con mis jefes (as) es muy cordial 		

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DIMENSION	DEFINICION OPERACIONAL	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
			<ul style="list-style-type: none"> • Estoy segura de conocer lo que se espera de mí en el trabajo <p>Relación interpersonal con los compañeros</p> <ul style="list-style-type: none"> • Las relaciones con los compañeros es muy cordial <p>Características extrínsecas del estatus</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tengo independencia para organizar mi trabajo • El sueldo es adecuado 		

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DIMENSION	DEFINICION OPERACIONAL	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
			<p>Monotonía Laboral</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mi actual trabajo en el hospital es el mismo de todos los días, no varían nunca • Los problemas personales de mi compañeros/as de trabajo habitualmente me suelen afectar 		

CAPITULO III METODOLOGÍA.

3.1. TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.

- **Tipo de investigación:** Cuantitativa de diseño descriptivo, prospectivo, transversal y correlacional.
- **Cuantitativa** por que utilizara herramientas informáticas, estadísticas y matemáticas para obtener resultados.
- **Descriptiva**, porque describirá las características inherentes a las variables en estudio como son síndrome de burnout y satisfacción laboral en el personal de enfermería.
- **Prospectiva** porque se recolectará los datos en el momento que sucedan los fenómenos.
- **Transversal**, porque la aplicación del instrumento se hará en un solo momento en que ocurren los hechos, haciendo un corte en el tiempo.
- **Correlacional** por que se relacionara el síndrome de burnout con la satisfacción laboral utilizando pruebas estadísticas o Paramétricas y sin influencia de ninguna variable extraña.

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

POBLACIÓN

La población de estudio estará constituida por el personal de enfermería (Licenciados, técnicos y auxiliares de enfermería) que laboran en el Hospital Iquitos 2021, distribuido de la siguiente manera.

Cuadro 01

Trabajadores del Hospital Iquitos, según población

N°	Categoría ocupacional	Población en cada estrato Ni
01	Licenciados en enfermería	125
02	Técnicos en enfermería	90
03	Auxiliares en enfermería	35
	Total	N = 250

Fuente: Información de la Oficina de Estadística del Hospital Iquitos

MUESTRA

La muestra está conformada por el personal de enfermería (licenciados, técnicos y auxiliares) que laboran en el Hospital Iquitos, la fórmula se calculó aplicando proporciones con poblaciones finitas.

$$n = \frac{N Z^2 p q}{(N-1)E^2 + Z^2 p q} = \frac{250 * 1.96^2 * 0.5 * 0.5}{(249) * 0.05^2 + 1.96^2 * 0.5 * 0.5} = \frac{240.1}{0.625 + 0.9604} = 151.68$$

Donde:

n = tamaño de la muestra

Z = Punto crítico bajo la curva normal. Para $\alpha = 0.05$, nivel de confianza de 95%, y el valor de **Z = 1.96**

P = Proporción de personas con opinión favorable al estudio de investigación

q = Proporción de personas con opinión no favorable al estudio de investigación

E = Error debido al muestreo, fijado por el investigador (0.05)

El tamaño de la muestra fue de 152 personas.

Nota: Como no se conoce “p” para la investigación, se asume

$$p = q = 0.50$$

TIPO DE MUESTREO

De acuerdo a la clasificación según categoría ocupacional, resumidos en el Cuadro 01; considerando a cada categoría ocupacional como un estrato y aplicando el cálculo para muestreo estratificado se obtuvo el Cuadro 02 en el cual se muestra el tamaño de muestra en cada estrato.

El personal a investigar será elegido haciendo uso del muestreo aleatorio simple.

Cuadro 02

Trabajadores del Hospital Iquitos, según Población y muestra

N°	Categoría ocupacional	Población en cada estrato N_i	Muestra en cada estrato n_i
1	Licenciados en enfermería	125	76
2	Técnicos en enfermería	90	55
3	Auxiliares en enfermería	35	21
	Total	$N = 250$	$n = 152$

Fuente: Matriz de datos y aplicación de fórmulas.

Criterios de inclusión

- Participaran personal de enfermería (Licenciados en enfermería, técnicos en enfermería y auxiliar de enfermería) del Hospital Iquitos, Cesar Garayar García, previa firma del consentimiento informado.
- Todo personal de enfermería que voluntariamente desea participar del presente estudio.

Criterios de exclusión

- No participaran personal de otras profesiones.
- Personal de enfermería que no desea participar del estudio.

3.3. TÉCNICAS, INSTRUMENTOS Y PROCEDIMIENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.

La técnica que se utilizó para la recolección de datos en el presente estudio fue la encuesta.

3.3.1. INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

El síndrome de burnout se midió a través del cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI), cuestionario validado a nivel internacional.

Este test pretende medir la frecuencia y la intensidad con la que se sufre el Burnout. Las respuestas a las 22 preguntas miden tres dimensiones diferentes:

Sub escala de agotamiento emocional: valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo. Puntuación máxima 54.

Sub escala de despersonalización: valora el grado en que cada uno reconoce actitudes de frialdad y distanciamiento. Puntuación máxima 30.

Sub escala de realización personal: evalúa los sentimientos de autoeficiencia y realización personal en el trabajo. Puntuación máxima 48.

Puntuaciones altas en los dos primeros y baja en el tercero definen el síndrome Burnout.

Estas tres escalas tienen una gran consistencia interna, considerándose el grado de agotamiento como una variable continua con diferentes grados de intensidad.

Se consideran que las puntuaciones del MBI son bajas entre 1 y 33, media entre 34 y 66 y alta entre 67 y 99.

Aunque no hay puntuaciones de corte a nivel clínico para medir la existencia o no de burnout, puntuaciones altas en Agotamiento emocional, Despersonalización y baja en Realización Personal definen el síndrome.

Aunque también el punto de corte puede establecerse según los siguientes criterios: En la sub escala De Agotamiento Emocional (EE) puntuaciones de 27 o superiores serían indicativas de un alto Nivel de burnout, el intervalo entre 19 y 26 corresponderían a puntuaciones intermedias siendo las puntuaciones por debajo de 19 indicativas de niveles de burnout bajos o muy bajo.

En la sub escala de Despersonalización(D) puntuaciones superiores a 10 serían nivel alto, de 6 a 9 medio y menor de 6 bajo grado de despersonalización. Y en la sub escala de Realización Personal (PA) funciona en sentido contrario a las anteriores; y así de 0 a 30 puntos indicaría baja realización personal, de 34 a 39 intermedia y, superior a 40, sensación de logro.

Para medir el grado de satisfacción laboral en el personal de enfermería se utilizó el cuestionario Font Roja, uno de los más utilizados en el área sanitaria, consta de 24 ítems y considera 9 características, los cuales se evaluaron en la escala de Likert de la siguiente manera: escala 01 muy insatisfecho, escala 05 muy satisfecho, rango de 4.

Validez y confiabilidad del instrumento

La validez del instrumento se logró mediante el criterio de expertos, 4 psicólogos, quienes evaluaron cada uno de los ítems (claridad, objetividad, consistencia, coherencia, pertinencia y suficiencia).

3.3.2. PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Para recolectar información para el presente estudio se procedió de la siguiente manera:

- Se presentó documento al Director del Hospital Iquitos “Cesar Garayar García”, solicitando la autorización del comité de ética e investigación para la ejecución del estudio.
- Se solicitó entrevista con el Jefe del departamento de enfermería del Hospital Cesar Garayar García para informar del estudio a realizarse y poder socializar con el personal de enfermería de los diferentes departamentos y servicios.
- Se hizo uso del protocolo de bioseguridad para el covid 19 (doble mascarilla, protector facial, distanciamiento social, lavado de manos y/o uso de alcohol), en todo momento que se ejecutó el estudio.
- Se utilizó el uniforme que identifique a la carrera de enfermería.
- Se explicó al personal de enfermería sobre el estudio y el llenado de los instrumentos, así mismo se solicitó al participante firme el consentimiento informado antes de la aplicación.

- Se utilizó los cuestionarios de MASLACH BURNOUT INVENTORY (MBI) y FONT-ROJA, para la recopilación de los datos en forma anónima.
- El tiempo de recolección de datos fue aproximadamente 30 minutos y se llevó a cabo de lunes a sábado en horario rotativo.
- La recolección de la información estuvo bajo responsabilidad única de las investigadoras.
- Los datos fueron exclusivos para la investigación, al final del análisis e interpretación fueron archivados para cuidar la confidencialidad de los datos obtenidos.

3.4. Procesamiento y análisis de datos.

El procesamiento se realizó utilizando el software spss V-24, el análisis descriptivo se realizó mediante porcentajes, para la verificación de la hipótesis de investigación se utilizó la estadística no paramétrica chi cuadrado de Pearson.

Aspectos bioéticos.

Las unidades de estudio serán tratados con respeto considerando la anonimidad y confiabilidad con los datos proporcionados con los mismos a través del instrumento de recolección de datos que será utilizado únicamente para la presente investigación y al termino estos será destruidos, los datos serán procesados de forma anónima y tendrán acceso a los mismos únicamente las autoras del estudio, aplicando en todo momento los principios básicos de la ética y bioética de la beneficencia y no maleficencia.

CAPITULO IV RESULTADOS

Tabla 01

**Factores socio demográficos en el personal de enfermería,
Hospital Iquitos, 2021.**

Factores socio demográficos		Frecuencia f_i	Porcentaje %
	Total	150	100,0
Profesión	Licenciada en Enfermería	86	57,3
	Técnica en enfermería	64	42,7
Sexo	Femenino	134	89,3
	Masculino	16	10,7
Edad	≤ 40 años	84	56,0
	> 40 a	66	44,0
Estado Civil	Con Compromiso (casada, conviviente)	95	63,3
	Sin compromiso (soltera, divorciada, viuda)	55	36,7
Número De Hijos dependientes	No tiene hijos dependientes	51	34,0
	Tiene hijos dependientes	99	66,0
Horas de trabajo	≤ 150 horas	65	43,3
	> 150 horas	85	56,7
Antigüedad laboral	≤ 10 años	69	46,0
	> 10 años	81	54,0
Realiza estudios paralelos	Si	70	46,7
	No	80	53,3

Fuente: Base de datos propia de las autoras n= 150

Al analizar los factores socio demográfico en el personal de enfermería del Hospital Iquitos que participaron en el estudio se encontró que: 57,3% es de Profesión Licenciada en Enfermería; 89,3% es de Sexo femenino; 56,0% tiene 40 o más años de edad; 63,3% es de estado Civil casada o conviviente; 66,0% tiene hijos dependientes; 56,7%

trabaja más de 150 horas; 54,0% tiene más de 10 años de servicios y 53,3% no realiza estudios paralelos.

Tabla N°02
Resultados del test de síndrome de burnout

Dimensiones del síndrome de burnout	Frecuencia fi	Porcentaje %
Agotamiento emocional		
Muy Bajo	111	74,0
Intermedio	31	20,7
Alto	8	5,3
Despersonalización		
Bajo	109	72,7
Medio	23	15,3
Alto	18	12,0
Realización personal		
Bajo	32	21,3
medio	44	29,3
Alto	74	49,3
Síndrome de Burnout		
Bajo	5	3,3
Medio	119	79,3
Alto	26	17,3

Fuente: Base de datos propio de las autoras n= 150

En la tabla se observa que, de las 150 enfermeras, 79,3% presentan un nivel medio de síndrome de burnout.

En agotamiento emocional, 74,0% de enfermeras presentan un nivel muy Bajo, indicando que las enfermeras se sienten vinculados afectivamente con su centro laboral.

En Despersonalización, 72,7% de enfermeras presentan un nivel Bajo, indicando que poseen actitudes adecuadas frente al compromiso laboral. Cuanto más bajo sea el **agotamiento** emocional y la despersonalización, mayor será la satisfacción laboral en el personal de enfermería.

En realización personal fue el siguiente: 21,3% presenta un nivel bajo; 29,3% un nivel Intermedio y 49,3% nivel alto

Para el total del Síndrome de Burnout: 79,3% de enfermeras presentan un nivel medio, lo que indica que un buen porcentaje se encuentran con estrés laboral medio que de alguna manera viene afectando su rendimiento y satisfacción laboral.

Tabla 03

**Satisfacción laboral del personal de enfermería, hospital Iquitos
2021.**

DIMENSIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1. Satisfacción por el trabajo		
Parcial insatisfacción laboral	7	4,7
Regular	120	80,0
Parcial satisfacción laboral	23	15,3
2. Tensión relacionada con el trabajo		
Baja	7	4,7
Parcial insatisfacción laboral	40	26,7
Regular	82	54,7
Parcial satisfacción laboral	21	14,0
3. Competencias profesionales		
Baja	26	17,4
Parcial insatisfacción laboral	64	42,7
Regular	50	33,3
Parcial satisfacción laboral	10	6,7
4. Presión del trabajo		
Baja	15	10,0
Parcial insatisfacción laboral	63	42,0
Regular	41	27,3
Parcial satisfacción laboral	23	15,3
Alta	8	5,3

5. Promoción profesional		
Parcial insatisfacción laboral	38	25,4
Regular	59	39,3
Parcial satisfacción laboral	44	29,3
Alta	9	6,0
6. Relación interpersonal con sus jefes		
Parcial insatisfacción laboral	6	4,0
Regular	27	18,0
Parcial satisfacción laboral	67	44,7
Alta	50	33,3
6. Relación interpersonal con los compañeros		
Baja	7	4,7
Parcial insatisfacción laboral	17	11,3
Regular	22	14,7
Parcial satisfacción laboral	62	41,3
Alta	42	28,0
7. Características extrínsecas del estatus		
Parcial insatisfacción laboral	22	14,6
Regular	45	30,0
Parcial satisfacción laboral	65	43,3
Alta	18	12,0
8. Monotonía laboral		
Baja	8	5,3
Parcial insatisfacción laboral	52	34,7
Regular	67	44,7
Parcial satisfacción laboral	18	12,0
Alta	5	3,3
Satisfacción laboral		
Parcial insatisfacción laboral	13	8,7
Regular	127	84,7
Parcial satisfacción laboral	10	6,7

Fuente: Base de datos propia de las autoras n = 150

En la Tabla 03 se observa que el 80,0% presentan satisfacción laboral regular en Satisfacción por el trabajo. 54,7% presentan satisfacción laboral regular en la Tensión relacionada con el trabajo. 42,7% presentan satisfacción laboral parcialmente insatisfecha en las competencias profesionales. 42,0% presentan satisfacción laboral parcialmente insatisfecha en la presión del trabajo. 39,3% presentan satisfacción laboral regular en la **promoción profesional**. 44,7% presentan parcial satisfacción laboral en la Relación interpersonal con sus jefes. 41,3% presentan parcial satisfacción laboral en la Relación interpersonal con los compañeros. 43,3% presentan parcial satisfacción laboral en las características extrínsecas del estatus. 44,7% presentan satisfacción laboral regular en la Monotonía laboral. En promedio 84,7% presentan satisfacción laboral regular.

Estos resultados indican que los lineamientos dirigidos por el Hospital, la organización, la realización de las actividades y el relacionamiento con las autoridades competentes se encuentran en un nivel regular.

A menor estrés laboral mayor satisfacción laboral en los trabajadores del Hospital en referencia.

Tabla 04

Relación entre el síndrome de burnout y satisfacción laboral durante la pandemia en el personal de enfermería, Hospital Iquitos, 2021.

		Síndrome de Burnout			
		Bajo	Medio	Alto	Total
Satisfacción Laboral	Parcial insatisfacción laboral	0	11	2	13
	Regular	5	107	15	127
	Parcial satisfacción laboral	0	1	9	10
Total		5	119	26	150

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	p
Chi-cuadrado de Pearson	40,125	4	0,000

Medidas simétricas

		Valor	p
Nominal por Nominal	Coeficiente de contingencia	0,459	0,000
N de casos válidos		150	

Interpretación

Los resultados de la Pruebas de Chi-cuadrado = 40,125 ; p = 0,000 y de la medidas simétricas, Coeficiente de contingencia = 0,459, muestran que existió una relación positiva significativa casi moderada entre el síndrome de burnout y satisfacción laboral durante la pandemia en el personal de enfermería, hospital Iquitos, 2021.

CAPITULO V. DISCUSION CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

DISCUSION

En el presente estudio se planteó como objetivo, determinar la relación que existe entre el síndrome de burnout y satisfacción laboral durante la pandemia en el personal de enfermería, hospital Iquitos, 2021.

Entre los resultados obtenidos en relación a los datos socio demográficos en el personal de enfermería del Hospital Iquitos que participaron en el estudio se encontró que: 57,3% es de Profesión Licenciada en Enfermería; 89,3% es de Sexo femenino; 56,0% tiene 40 o más años de edad; 63,3% es de estado Civil casada o conviviente; 66,0% tiene hijos dependientes; 56,7% trabaja más de 150 horas; 54,0% tiene más de 10 años de servicios y 53,3% no realiza estudios paralelos. Los hallazgos obtenidos en relación a las dimensiones de síndrome de burnout, entre ellos agotamiento emocional, despersonalización y realización personal, se obtuvo los siguiente:

Agotamiento emocional, 74.0% presenta un nivel muy bajo; 20.7% un nivel Intermedio y 5.3% nivel alto, despersonalización, 72,7% presenta un nivel muy bajo; 15,3% un nivel Intermedio y 12,0% nivel alto, realización personal, 21,3% presenta un nivel bajo; 29,3% un nivel Intermedio y 49,3% nivel alto, se encontraron resultados similares al De la Fuente, et al, (España, 2019) quien realizó un estudio con el objetivo de determinar la prevalencia, los niveles y los factores relacionados del síndrome de burnout entre las enfermeras que trabajan en los servicios de ginecología y obstetricia, en la cual los valores de prevalencia fueron agotamiento emocional 29%, despersonalización 19% y bajo rendimiento personal 44%.

Se concluye que el ser humano es vulnerable su estado mental frente a diferentes factores estresores.

A diferencia del estudio que realizó Arias, et al, (Perú, 2016), cuyo título fue prevalencia y análisis de las manifestaciones del síndrome de burnout en enfermeras con una muestra de 47 enfermeras en la ciudad de Arequipa, cuyos resultados indican que el 21,3% de enfermeras presentó niveles severos de agotamiento emocional y baja realización personal, y que el 29,8% tuvo altos niveles de despersonalización, concluyendo que el lugar de trabajo de la enfermeras estarían expuestos a mayores factores estresores.

En relación a los resultados de satisfacción laboral se encontró que el 80,0% presentan satisfacción laboral regular en Satisfacción por el trabajo. 54,7% presentan satisfacción laboral regular en la Tensión relacionada con el trabajo. 42,7% presentan satisfacción laboral parcialmente insatisfecha en las competencias profesionales. 42,0% presentan satisfacción laboral parcialmente insatisfecha en la presión del trabajo. 39,3% presentan satisfacción laboral regular en la **promoción profesional**. 44,7% presentan parcial satisfacción laboral en las relaciones interpersonal con sus jefes. 41,3% presentan parcial satisfacción laboral en la Relación interpersonal con los compañeros. 43,3% presentan parcial satisfacción laboral en las características extrínsecas del estatus. 44,7% presentan satisfacción laboral regular en la Monotonía laboral. En promedio 84,7% presentan satisfacción laboral regular.

Estos resultados indican que los lineamientos dirigidos por el Hospital, la organización, la realización de las actividades y el relacionamiento con las autoridades competentes se encuentran en un nivel regular.

A menor estrés laboral mayor satisfacción laboral en los trabajadores del Hospital en referencia.

Podemos apreciar que estos resultados son similares al estudio realizado por Alvarez , et al, (Cuba, 2016) titulado Diagnósticos y satisfacción laboral en una entidad asistencial hospitalaria, cuyo

resultado indica que el índice de satisfacción laboral resultante del diagnóstico fue de 74,39 %; las condiciones de trabajo y la estimulación moral y material fueron las dimensiones que más influenciaron en este resultado, teniendo como conclusiones, la entidad asistencial hospitalaria presenta niveles no muy favorables de satisfacción laboral.

Finalmente los resultados de la Pruebas de Chi-cuadrado = 40,125 ; $p = 0,000$ y de la medidas simétricas, Coeficiente de contingencia = 0,459, muestra que existe una relación positiva significativa casi moderada entre el síndrome de burnout y satisfacción laboral durante la pandemia en el personal de enfermería, hospital Iquitos, 2021 y aplicando la prueba estadística de Chi-cuadrado por la regla de decisión: Si $p \leq 0.05$ se acepta la hipótesis alternativa, planteada en el estudio.

Apreciamos similar asociación en la investigación de Carrasco, et al, (Perú, 2020) donde encuentra asociación significativa entre la satisfacción laboral y los estresores ambientales ($p < 0,01$) y personales ($p < 0,05$), cuyas conclusiones fueron, el factor ambiental y personal en las enfermeras peruanas que se encuentran laborando en atención directa al paciente en el contexto COVID – 19 se encuentra asociado a la satisfacción laboral, igualmente el estudio de Huayllas (Perú, 2015), en su estudio titulado Nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral del profesional de enfermería del Hospital Regional de Loreto 2015, se obtuvo valor de significancia con el coeficiente de tau-c de Kendall para variables ordinales con su respectiva prueba no paramétrica, con una confianza del 95% y nivel de significación de 0,05, ($p = 0,000$) con ($p < 0,05$), este resultado permitió aceptar la hipótesis de investigación.

CONCLUSIONES

- En relación a la variable independiente se concluye que el nivel de agotamiento emocional, durante la pandemia del personal de enfermería, Hospital Iquitos, 2021, fue el siguiente: 74.0% presenta un nivel muy bajo; 20.7% un nivel Intermedio y 5.3% nivel alto, despersonalización, 72,7% de enfermeras presentan un nivel Bajo, indicando que poseen actitudes adecuadas frente al compromiso laboral. Cuanto más bajo sea el agotamiento emocional y la despersonalización, mayor será la satisfacción laboral en el personal de enfermería, realización personal, 49,3% de enfermeras presentan un nivel alto.
- En cuanto a la variable dependiente satisfacción laboral se encontró que el 80,0% presentan satisfacción laboral regular en Satisfacción por el trabajo. 54,7% presentan satisfacción laboral regular en tensión relacionada con el trabajo, 42,7% presentan satisfacción laboral parcialmente insatisfecha en competencias profesionales, 42,0% presentan satisfacción laboral parcialmente insatisfecha en presión del trabajo, 39,3% presentan satisfacción laboral regular en promoción profesional, 44,7% presentan parcial satisfacción laboral en relación interpersonal con sus jefes, 41,3% presentan parcial satisfacción laboral en relación interpersonal con los compañeros, 43,3% presentan parcial satisfacción laboral en características extrínsecas del estatus, 44,7% presentan satisfacción laboral regular en monotonía laboral.
- En promedio el 84,7% presentan satisfacción laboral regular. Estos resultados indican que los lineamientos dirigidos por el Hospital, la organización, la realización de las actividades y el relacionamiento con las autoridades competentes se encuentran en un nivel regular.

A menor estrés laboral mayor satisfacción laboral en los trabajadores del Hospital en referencia.

- Los resultados de la Pruebas de Chi-cuadrado = 40,125 ; $p = 0,000$ y de la medidas simétricas, Coeficiente de contingencia = 0,459, muestra que existe una relación positiva significativa casi moderada entre el síndrome de burnout y satisfacción laboral durante la pandemia en el personal de enfermería, hospital Iquitos, 2021 y aplicando la prueba estadística de Chi-cuadrado por la regla de decisión: Si $p \leq 0.05$ se acepta la hipótesis alternativa, planteada en el estudio.

RECOMENDACIONES

- A los directivos del Hospital Iquitos Cesar Garayar Garcia" y al Departamento de Enfermería elaboren estrategias de promoción y prevención, orientadas a fortalecer los mecanismos de afronte emocional del personal de enfermería, teniendo en cuenta el estrés emocional motivados por la pandemia covid-19 iniciada a inicios del año 2020 y que continua hasta la fecha, dicha estrategia permitiría diagnosticar a tiempo el síndrome de burnout (estrés laboral y/o enfermedades ocupacionales).
- Instar a los (as) jefes (as) de cada departamento elaborar un mecanismo de integración y recompensas, de tal manera puedan gozar de los mismos beneficios, implementar estas estrategias permitirá a la institución incrementar el nivel de compromiso mejorando la productividad, menor índice de rotación del personal, ausentismo, entre otros.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Lilibeth Alvarez Santos, Margarita de Miguel Guzmán, Marcia Esther Noda Hernández, Luis Felipe Alvarez López, Galina Galcerán Chacón. Diagnóstico de la satisfacción laboral en una entidad asistencial hospitalaria. Cuba. 2016.
2. De la Fuente-Solana EI, Suleiman-Martos N, Pradas-Hernández L, Gomez-Urquiza JL, Cañadas-De la Fuente GA, Albendín-García L. Prevalence, Related Factors, and Levels of Burnout Syndrome Among Nurses Working in Gynecology and Obstetrics Services: A Systematic Review and Meta-Analysis. España, 2019.
3. Zhonghua Lao, Dong Wei, Sheng Zhi, Ye Bing, Za Zhi. Analysis of the situation and influential factors of job burnout among 166 nurses in Guangzhou. China, 2019.
4. Diana Patricia Torres Oré. satisfacción laboral y su relación con el estrés ocupacional en enfermeras del sector de salud público.perú.2015.
5. Morales Carcelén Elizabeth M, Nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio de centro quirúrgico Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren EsSalud 2016.Perú.2016.
6. Walter Lizandro Arias Gallegos, Agueda Muñoz del Carpio Toia.Síndrome de burnout en personal de enfermería de Arequipa. Rev Cuba Salud Pública 2016.
7. Castañeda Camposano Saúl Jimy, Síndrome de Burnout en la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz del Distrito de Puente Piedra. Perú, 2016.

8. Alexa Celeste Jiménez Calderón. satisfacción laboral y salud mental en los profesionales de salud de primera y segunda línea durante el inicio de la pandemia por sars-cov-2 en el hospital III Daniel Alcides Carrión – Essalud, Tacna – 2020”.Perú.2020.
9. Carrasco Crivillero Olga Paulina, Castillo Saavedra Ericson Felix, Salas Sánchez Rosa María y Reyes Alfaro Cecilia Elizabeth. Estresores laborales y satisfacción en enfermeras peruanas durante la pandemia de COVID – 19,2020.
10. Huayllas Infante, Zeida Virgilia. Nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral del profesional de enfermería del Hospital Regional de Loreto – 2015. Perú.2015.
11. Bianca Saboya Lachi. Prevalencia del síndrome de Burnout en profesionales de la salud del servicio de emergencia del Hospital Iquitos. Perú, 2019.
12. Pablo David Bravo Ramírez síndrome de burnout en el personal de salud del Hospital General de Macas de Enero a Julio del 2017. Ecuador. 2017
13. Saborío Morales Lachiner, Hidalgo Murillo Luis Fernando. Síndrome de Burnout. Med. leg. Costa Rica, 2015.
14. Miguel Ángel Trucios Quispe. Síndrome de burnout en personal de enfermería de centro quirúrgico del Hospital Regional Zacarías Correa Valdivia de Huancavelica 2016. Perú. 2016.
15. Morales Sánchez Jorge Luis, síndrome de burnout y sus factores de riesgo en el personal operativo del Ecu 911 del Cantón Ambato, Octubre 2015 - marzo 2016. ecuador 2016.

16. García, A. R. (2015). Síndrome de Burnout y compromiso organizacional en trabajadores de un grupo importador de vehículos menores, región norte 2012 (Tesis de pregrado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, Perú).
17. Carrillo-García C, Ríos-Rísquez MI, Fernández-Cánovas ML, Celdrán-Gil F, Vivo-Molina M del C, Martínez-Roche ME. La satisfacción de la vida laboral de los enfermeros de las unidades móviles de emergencias de la Región de Murcia. España, 2015.
18. Pamela Montoya Cáceres, Natalia Bello-Escamilla, Nikol Bermúdez Jara, Felicinda Burgos Ríos², María Fuentealba Sandoval, Alejandro Padilla Pérez, Satisfacción Laboral y su Relación con el Clima Organizacional en Funcionarios de una Universidad Estatal Chilena. Chile. 2016.
19. Rojas Aranda, Analy Rocío. Riesgos ergonómicos en el teletrabajo en tiempos de pandemia de covid-19. Perú.2020.
20. Masri R, Kadhum M, Farrell SM, Khamees A, Al-Taiar H, Molodynski A. Wellbeing and mental health amongst medical students in Jordan: a descriptive study. Int Rev Psychiatry. United States, 2019.
21. Reyes-Oyola FA, Palomino-Devia C, Aponte-López NW. Síndrome de desgaste profesional, índice de masa corporal y otros factores asociados con la labor de profesores de educación física de Ibagué. Colombia, 2019.
22. Roghieh Sodeifya,*, Zeinab Habibpour. Nurses' perceptions of co-worker support in the workplace: Qualitative research. España. 2020.

23. Alireza Choobineh HJ. Relationship between Job Stress and Fatigue Based on Job Demand-controlsupport Model in Hospital Nurses. Article in International journal of preventive medicine. United States, 2019
24. Aspajo Grecia Del Pilar Cárdenas, Liz Caroli Vásquez Ramírez. Estrés laboral (Síndrome de Burnout). Un estudio comparativo entre enfermeras que atienden pacientes en los diferentes departamentos del Hospital Regional de Loreto «Felipe Santiago Arriola Iglesias». Perú.2018.
25. Bateman E, Viana R. Burnout among specialists and trainees in physical medicine and rehabilitation: A systematic review. J Rehabil Med. Canadá, 2019.
26. Lastovkova A, Carder M, Rasmussen HM, Sjoberg L, Groene GJ de, Sauni R, et al. Burnout syndrome as an occupational disease in the European Unión: an exploratory study. Ind Health. Italia, 2018.
27. Patricia Macaya B, Fernando Aranda G. Cuidado y autocuidado en el personal de salud: enfrentando la pandemia COVID-19.Chile. 2020.
28. Urzúa, Alfonso, Vera-Villaruel, Pablo, Caqueo-Urizar, Alejandra Polanco-Carrasco, Roberto. (2020). La Psicología en la prevención y manejo del COVID-19. Aportes desde la evidencia inicial. Terapia psicológica. Chile, 2020.
29. Chloé Lauvergnier. Covid-19 en Perú: En Iquitos, los hospitales ya no controlan nada. Perú.2020.
30. Ana Bazo Reisman. Loreto, la región amazónica de Perú que ruega por oxígeno y más médicos frente al Covid-19. Perú.2020.

31. Vásquez Sánchez, Bryan Anthony. Pacientes atendidos en pandemia COVID – 19 en el Hospital Regional de Loreto "Felipe Santiago Iglesias" Hospital Covid - 19 Abril a Junio 2020. Rotaciones 1°COVID ginecología -4to piso segunda rotaciones, 2° emergencia y observación módulo 2. segunda rotaciones, 3° COVID medicina "A". Perú – Loreto 2020
32. Załuski M, Makara-Studzińska M. The reciprocal relationship between occupational burnout, emotional labor and work engagement in healthcare specialists. Polonia, 2019.
33. Culquicondor Criollo Rene, Síndrome Burnout en Personal de Enfermería del Área Covid-19 en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza. Perú.2020.
34. Gouveia PA da C, Ribeiro Neta MHC, Aschoff CA de M, Gomes DP, Silva NAF da, Cavalcanti HAF. Factors associated with burnout syndrome in medical residents of a university hospital. Rev Assoc Médica Bras. Brazil, 2016.
35. Chico-Barba G, Jiménez-Limas K, Sánchez-Jiménez B, Sámano R, Rodríguez-Ventura AL, Castillo-Pérez R, et al. Burnout and Metabolic Syndrome in Female Nurses: An Observational Study. Int J Environ Res Public Health. Mexico, 2019.
36. Hurtado de Barrera, El proyecto de investigación: Comprensión holística de la metodología y la investigación. 8°ed.Caracas: Ediciones Quirón.

ANEXO 01
MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES E INDICADORES	METODOLOGIA
<p style="text-align: center;">PROBLEMA GENERAL</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre el síndrome de burnout y satisfacción laboral durante la pandemia en el personal de enfermería, hospital Iquitos, 2021?</p>	<p style="text-align: center;">OBJETIVO GENERAL</p> <p>Determinar la relación que existe entre el síndrome de burnout y satisfacción laboral durante la pandemia en el personal de enfermería, hospital Iquitos, 2021.</p>	<p>H1. Existió relación estadísticamente significativa entre el síndrome de burnout y satisfacción laboral del personal de enfermería que laboran en el Hospital Iquitos 2021.</p>	<p>VARIABLE INDEPENDIENTE</p> <p>Síndrome de Burnout</p> <p>VARIABLE DEPENDIENTE</p> <p>Satisfacción laboral</p>	<p style="text-align: center;">TIPO DE INVESTIGACION:</p> <p>No experimental, Diseño cuantitativo, descriptivo, transversal y correlacional prospectivo.</p>

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES E INDICADORES	METODOLOGIA
<p style="text-align: center;">PROBLEMAS ESPECIFICOS</p> <p>¿Cuál es la relación que existe relación entre agotamiento emocional y la satisfacción laboral durante la pandemia en el personal de enfermería, hospital Iquitos, 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la despersonalización y satisfacción laboral durante la pandemia en el personal de enfermería, hospital Iquitos, 2021?</p>	<p style="text-align: center;">OBJETIVOS ESPECIFICOS</p> <p>Identificar el agotamiento emocional durante la pandemia en el personal de enfermería, hospital Iquitos, 2021.</p> <p>Identificar la despersonalización durante la pandemia en el personal de enfermería del hospital Iquitos, 2021.</p>	<p>H0. No existió relación estadísticamente significativa entre el síndrome de burnout y satisfacción laboral del personal de enfermería que laboran en el hospital Iquitos 2021.</p>	<p style="text-align: center;">POBLACIÓN</p> <p>La población de estudio estará constituida por el personal de enfermería (Licenciados, técnicos y auxiliares de enfermería) que laboran en el hospital Iquitos 2021.</p>	<p>TECNICA E INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS:</p> <p>TECNICA: Será la entrevista</p> <p>INSTRUMENTO: Cuestionario Maslach Inventory Burnout. Cuestionario FONT-ROJA</p>

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES E INDICADORES	METODOLOGIA
<p>¿Cuál es la relación que existe entre la baja realización personal y satisfacción laboral durante la pandemia en el personal de enfermería, hospital Iquitos, 2021?</p>	<p>Identificar a baja realización personal durante la pandemia en el personal de enfermería del hospital Iquitos, 2021.</p> <p>Relacionar el síndrome de burnout y satisfacción laboral durante la pandemia en el personal de enfermería, hospital Iquitos, 2021.</p>		<p>MUESTRA:</p> <p>En la investigación, considerando que la población es un número reducido, los investigadores decidieron por conveniencia trabajar con toda la población del personal de enfermería que laboran en el hospital Iquitos durante la pandemia en el año 2021.</p>	

ANEXO 02

INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS

1) SEXO:

FEMENINO	
MASCULINO	

2) EDAD EN AÑOS: -----

≤ 40 años	
> 40 años	

3) ESTADO CIVIL:

CON COMPROMISO (casada, conviviente)	
SIN COMPROMISO (soltera, divorciada, viuda)	

4) NÚMERO DE HIJOS DEPENDIENTES:

NO TIENE HIJOS DEPENDIENTES	
TIENE HIJOS DEPENDIENTES	

5) HORAS DE TRABAJO POR MES:

≤ 150 horas	
> 150 horas	

6) ANTIGÜEDAD LABORAL:

≤ 10 años	
> 10 años	

7) REALIZA ESTUDIOS PARALELOS:

SÍ	
NO	

CUESTIONARIO DE MASLACH BURNOUT INVENTORY (MBI)

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

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

NUNCA	0	Una vez al mes.	2	Una vez a la semana.	4
Pocas veces al año.	1	Pocas veces al mes.	3	Pocas veces a la semana.	5
				Diariamente	6

Por favor, señale el número que considere más adecuado:

AGOTAMIENTO EMOCIONAL	1	Me siento emocionalmente defraudado en mi trabajo.	
	2	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado.	
	3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento agotado.	
	4	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa.	
	5	Siento que mi trabajo me está desgastando.	
	6	Me siento frustrado por el trabajo.	
	7	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo.	
	8	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.	

	9	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa.	
DESPERSONALIZACION	10	Siento que estoy tratando a algunos beneficiados de mí como si fuesen objetos impersonales.	
	11	Siento que me he hecho más duro con la gente.	
	12	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	
	13	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a las personas a las que tengo que atender profesionalmente.	
	14	Me parece que los beneficiarios de mi trabajo me culpan de algunos de sus problemas.	
	REALIZACION PERSONAL	15	RP Siento que puedo entender fácilmente a las personas que tengo que atender.
16		Siento que trato con mucha efectividad los problemas de las personas a las que tengo que atender.	
17		Siento que estoy influyendo positivamente en las vidas de otras personas a través de mi trabajo.	
18		Me siento muy enérgico en mi trabajo	
19		Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo.	
20		Me siento estimulado después de haber trabajado íntimamente con quienes tengo que atender.	
21		Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.	
22		Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.	

CUESTIONARIO DE SATISFACCION LABORAL DE FONT ROJA

A continuación, encontrará una serie de enunciados acerca su satisfacción con el trabajo, le pedimos su colaboración respondiendo cada uno de los ítems.

Los resultados de este cuestionario son estrictamente confidenciales y en ningún caso accesibles a otras personas, el objetivo es conocer su nivel de satisfacción con el trabajo que realiza.

Debe responder cada uno de los ítems de la siguiente forma:

FRECUENCIA	Totalmente en desacuerdo	1
	En desacuerdo	2
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	3
	De acuerdo	4
	Totalmente de acuerdo	5

N° Ítem	Satisfacción por el trabajo	
1	En mi trabajo me encuentro muy satisfecho	
2	Tengo muy poco interés por las cosas que realizo en el trabajo	
3	Tengo la sensación de lo que estoy haciendo no vale la pena	
4	Estoy convencido que el puesto de trabajo que ocupo, es el que me corresponde por capacidad y preparación	
Tensión relacionada con el trabajo		
5	Creo que tengo poca responsabilidad en mi trabajo, en el hospital	
6	Al final de la jornada de un día de trabajo corriente y normal me suelo encontrar muy cansado	
7	Con bastante frecuencia me he sorprendido fuera del hospital , pensando en cuestiones relacionadas con el trabajo	
8	Muy pocas veces me visto obligado a emplear a tope toda mi energía y capacidad para realizar mi trabajo	
9	Muy pocas veces mi trabajo en el hospital perturba mi estado de ánimo, mi salud o mis sueños	

Competencias profesionales		
10	Con frecuencia tengo la sensación de no estar capacitado para realizar mi trabajo	
11	Con frecuencia siento no tener recursos suficientes para hacer mi trabajo tan bien como sería deseable	
12	Con frecuencia la competitividad o al estar a la altura de los demás, en mi puesto de trabajo me causa estrés o tensión	
Presión del trabajo		
13	Con frecuencia tengo la sensación de que me falta tiempo para realizar mi trabajo	
14	Creo que mi trabajo es excesivo, no doy abasto con las cosas que hay que hacer	
Promoción profesional		
15	Tengo pocas oportunidades de hacer cosas nuevas	
16	Generalmente el reconocimiento que obtengo por mi trabajo es muy reconfortante	
17	Tengo muchas posibilidades de promoción profesional	
Relación interpersonal con sus jefes (as)		
18	La relación con mi jefe (a) es muy cordial	
19	Estoy seguro de conocer lo que se espera de mí en el trabajo	
Relación interpersonal con los compañeros		
20	La relación con mis compañeros es muy cordial	
Características extrínsecas del estatus		
21	Tengo independencia para organizar mi trabajo	
22	El sueldo es adecuado	
Monotonía laboral		
23	Mi actual trabajo en el hospital es el mismo de todos los días, no varía nunca	
24	Los problemas personales de mis compañeros (as) de trabajo habitualmente me suelen afectar	

ANEXO 03

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Mediante el presente documento yo..... identificada con DNI.....,y después de haber sido informada detalladamente por las señoritas bachilleres sobre el presente estudio , declaro que cumplo con todos los criterios de inclusión y acepto participar en esta investigación denominada Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral durante la Pandemia en el personal de Enfermería, Hospital Iquitos 2021 realizada por las Bachilleres además que toda la información obtenida será de carácter confidencial y no será usada para otro propósito fuera de este estudio sin mi consentimiento.

Atentamente

.....

DNI