

**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**



**“SÍNDROME DE BURNOUT Y SATISFACCIÓN LABORAL EN  
PERSONAL DE SALUD DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE  
SALUD TACNA EN TIEMPO DE PANDEMIA, 2022”**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD  
PROFESIONAL EN SALUD PÚBLICA Y COMUNITARIA**

**DELSY MIRIAN ESPINAL QUIÑONEZ  
HAYDEE BLANCA ALAVE CHOQUE  
CARLOS JAVIER OBLITAS RAMOS**

**ASESORA: DRA. AGUSTINA PILAR MORENO OBREGÓN**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: SALUD PÚBLICA**

Callao, 2023  
PERÚ



## INFORMACIÓN BÁSICA

**FACULTAD :** Ciencias de la Salud

**UNIDAD DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL:**

Segunda Especialidad Profesional en Salud Pública y Comunitaria.

**TÍTULO:**

“Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en personal de salud de la Dirección Regional de Salud Tacna en tiempo de pandemia, 2022”

**AUTOR (es):**

Blgo. Delsy Mirian Espinal Quiñonez (ORCID: 0000-0003-1363-5411)

DNI: 70614554

Blgo. Haydee Blanca Alave Choque (ORCID: 0000-0002-7016-8517)

DNI: 45388164

Blgo. Carlos Javier Oblitas Ramos (ORCID: 0009-0003-4789-6158)

DNI: 00795671

**ASESORA:**

Dra. Augustina Pilar Moreno Obregón (ORCID: 0000-0002-4737-024X)

DNI: 07358593

**LUGAR DE EJECUCIÓN:**

Dirección Regional de Salud Tacna

**UNIDAD DE ANÁLISIS:**

Un personal de salud que labora en la Dirección Regional de Salud Tacna.

**TIPO / ENFOQUE / DISEÑO DE INVESTIGACIÓN:**

No experimental, Transversal, Correlacional, Descriptivo

**TEMA OCDE:** Ciencias de la Salud



**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**  
**UNIDAD DE INVESTIGACIÓN**

**CONSTANCIA DE AUTENTICIDAD N° 281 -UI-FCS-2023**

La Directora y el Comité Directivo de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional del Callao;

**HACEN CONSTAR QUE:**

Se ha procedido con la revisión de Tesis

**SÍNDROME DE BURNOUT Y SATISFACCIÓN LABORAL EN PERSONAL DE SALUD DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD TACNA EN TIEMPO DE PANDEMIA, 2022**

presentado por: ESPINAL QUIÑONEZ DELSY MIRIAN  
ALAVE CHOQUE HAYDEE BLANCA  
OBLITAS RAMOS CARLOS JAVIER

para la obtención del: **TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL EN SALUD PÚBLICA Y COMUNITARIA**

Al realizar la revisión de la autenticidad mediante el URKUND, se obtuvo un resultado del **17%**, lo cual no supera el máximo establecido en la Directiva N° 013-2019-R "Directiva que Regula y Norma el Uso del Software para la Identificación de la Autenticidad de Documentos Académicos en la Universidad Nacional del Callao", aprobado con Res. N° 704-2019-R del 05 de Julio de 2019.

Se expide la presente constancia, a fin de continuar con el trámite correspondiente.

Bellavista, 11 de agosto de 2023



**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**  
**Unidad de Investigación**

**Dra. Mercedes Lulilea Ferrer Mejía**  
**DIRECTORA**

Recibo: 784.465.550.7630  
Fecha : 17/5/2023

784.465.553.1351  
27/5/2023

784.435.556.2196  
13/3/2023













Misión FCS UNAC

"Formar profesionales competentes en lo científico, cultural y humanístico, desarrollando investigación científica, extensión y responsabilidad social universitaria; contribuyendo al desarrollo sostenible a nivel regional y nacional"

## Document Information

Analyzed document	INFORME DE TESIS ESPINAL - ALAVE - OBLITAS.docx (D172716226)
Submitted	8/10/2023 6:08:00 PM
Submitted by	
Submitter email	delsymirian@gmail.com
Similarity	17%
Analysis address	fcs.investigacion.unac@analysis.orkund.com

## Sources included in the report

<b>SA</b>	<b>3_Burgos_TT2_9644_EF.docx</b> Document 3_Burgos_TT2_9644_EF.docx (D151406024)		1
<b>SA</b>	<b>Universidad Nacional del Callao / 3. LXXIII - JARA - MANCHA - MENDOZA.docx</b> Document 3. LXXIII - JARA - MANCHA - MENDOZA.docx (D111113819) Submitted by: mlferrerm@unac.edu.pe Receiver: investigacion.fcs.unac@analysis.orkund.com		5
<b>SA</b>	<b>Universidad Nacional del Callao / TESIS ESPECIALIDAD DE EMERGENCIAS Y DESASTRES MENDOZA ZUÑIGA - LERMO VILLANUEVA GRUPO 5 (2).docx</b> Document TESIS ESPECIALIDAD DE EMERGENCIAS Y DESASTRES MENDOZA ZUÑIGA - LERMO VILLANUEVA GRUPO 5 (2).docx (D172163547) Submitted by: leslylermo24@gmail.com Receiver: fcs.investigacion.unac@analysis.orkund.com		30
<b>SA</b>	<b>6_Dominguez_TT2_170_EF.docx</b> Document 6_Dominguez_TT2_170_EF.docx (D121101375)		3
<b>SA</b>	<b>UNU_PSICOLOGIA-2023_T_KATHERIN-VILLEGAS_V2.pdf</b> Document UNU_PSICOLOGIA-2023_T_KATHERIN-VILLEGAS_V2.pdf (D171164840)		8
<b>W</b>	URL: <a href="https://invassat.gva.es/ca/visor-biblioteca/-/asset_publisher/LvSYKI0K6pLa/content/portero-de-...">https://invassat.gva.es/ca/visor-biblioteca/-/asset_publisher/LvSYKI0K6pLa/content/portero-de-...</a> Fetched: 6/21/2021 8:31:49 PM		1
<b>W</b>	URL: <a href="https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=233328">https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=233328</a> Fetched: 11/4/2019 5:10:29 PM		4
<b>SA</b>	<b>PROYECTO FINAL(1).docx</b> Document PROYECTO FINAL(1).docx (D132507427)		2
<b>SA</b>	<b>Universidad Nacional del Callao / SILVA SULCA EVELYN Y VICENTE HUAMAN VICTOR.docx</b> Document SILVA SULCA EVELYN Y VICENTE HUAMAN VICTOR.docx (D166290078) Submitted by: emsilvas@unac.edu.pe Receiver: fcs.posgrado.unac@analysis.orkund.com		5
<b>SA</b>	<b>JESUS CARRANZA - corrección 3 (1).docx</b> Document JESUS CARRANZA - corrección 3 (1).docx (D144338330)		1
<b>W</b>	URL: <a href="http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&amp;pid=S2077-21612019000100003">http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&amp;pid=S2077-21612019000100003</a> Fetched: 11/30/2021 1:04:20 AM		1
<b>W</b>	URL: <a href="https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/10826">https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/10826</a> Fetched: 3/1/2021 2:01:18 AM		1

## HOJA DE REFERENCIA DEL JURADO

### MIEMBROS DEL JURADO EVALUADOR:

- Dra. Vilma Maria Arroyo Vigil PRESIDENTA
- Mg. Laura Del Carmen Matamoros Sampen SECRETARIA
- Mg. Braulio Pedro Espinoza Flores VOCAL
- Dra. Ana Elvira Lopez de Gomez SUPLENTE

**ASESOR (A):** Dra. Augustina Pilar Moreno Obregón

Nº de Libro: 006

Nº de Folio: 057

Nº de Acta: 261 - 2023

Fecha de Aprobación del Informe de Tesis:

14 de septiembre 2023

Resolución de Sustentación:

Nº327-2023-D/FCS.



**ACTA N° 261 -2023**

**ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS DEL CXI CICLO DE TALLER DE TESIS PARA OBTENER EL TITULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL**

Siendo las 19:30 horas del jueves 14 de setiembre del dos mil veintitrés, mediante el uso de la Plataforma Virtual Google Meet de la Facultad de Ciencias de la Salud, se reunieron el Jurado Sustentador **del CXI CICLO TALLER DE TESIS PARA OBTENER TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL**; conformado por los siguientes docentes:

- |   |            |
|---|------------|
| • Dra. VILMA MARIA ARROYO VIGIL         | PRESIDENTE |
| • Mg. LAURA DEL CARMEN MATAMOROS SAMPEN | SECRETARIA |
| • Mg. BRAULIO PEDRO ESPINOZA FLORES     | VOCAL      |

Con la finalidad de evaluar la sustentación de la tesis, titulada **“SÍNDROME DE BURNOUT Y SATISFACCIÓN LABORAL EN PERSONAL DE SALUD DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD TACNA EN TIEMPO DE PANDEMIA, 2022”**, presentada por el (la), (los), (las), Tesista (as):

- ALAVE CHOQUE HAYDEE BLANCA
- ESPINAL QUIÑONEZ DELSY MIRIAN
- OBLITAS RAMOS CARLOS JAVIER

Acto seguido se procedió a la sustentación de la Tesis a través de la Plataforma Virtual Google Meet, con el fin de optar el Título de Segunda Especialidad Profesional en **SALUD PÚBLICA Y COMUNITARIA**; Luego de la sustentación, los miembros del Jurado evaluador formularon las respectivas preguntas, las mismas que fueron absueltas.

En consecuencia, el Jurado acordó **APROBAR** con escala de **calificación cualitativa MUY BUENO**, y **calificación cuantitativa dieciséis (16)** la presente tesis, para optar el **Título de Segunda Especialidad Profesional en SALUD PÚBLICA Y COMUNITARIA**, conforme al Art. 27° del Reglamento de Estudios de Grados y Títulos de la UNAC, aprobado por Resolución de Consejo Universitario N° 099-2021-CU del 30 de Junio de 2021.


Se eleva la presente acta al Decanato de la Facultad de Ciencias de la Salud, a fin de que se declare **APTO (A)** para conferir el Título de Segunda Especialidad Profesional en **SALUD PÚBLICA Y COMUNITARIA**, siendo las 20:00 horas del mismo día.

Bellavista, 14 de setiembre del 2023

  
Dra. VILMA MARIA ARROYO VIGIL

PRESIDENTE

  
Mg. LAURA DEL CARMEN MATAMOROS SAMPEN  
SECRETARIA

  
Mg. BRAULIO PEDRO ESPINOZA FLORES  
VOCAL



**INFORME N° 008-2023-JS-CXI-CTT/ESPECIALIDAD**

**PARA : DRA. ANA LUCY SICCHA MACASSI  
DECANA FCS**

**DE : PRESIDENTE DE JURADO EVALUADOR DE SUSTENTACIÓN DE TESIS DEL CXI  
CICLO TALLER DE TESIS PARA OPTAR TITULO DE SEGUNDA  
ESPECIALIDAD PROFESIONAL**

**ASUNTO : INFORME FAVORABLE DEL PRESIDENTE DEL JURADO DE SUSTENTACIÓN**

**FECHA : Callao, 14 de septiembre de 2023.**

---

Vista el Acta de Sustentación N° 261-2023 de la Tesis Titulada:

**“SÍNDROME DE BURNOUT Y SATISFACCIÓN LABORAL EN PERSONAL DE SALUD  
DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD TACNA EN TIEMPO DE PANDEMIA, 2022”**

**Presentado por**

- ALAVE CHOQUE HAYDEE BLANCA
- ESPINAL QUIÑONEZ DELSY MIRIAN
- OBLITAS RAMOS CARLOS JAVIER

Para obtener Título de Segunda Especialidad Profesional en **SALUD PÚBLICA Y  
COMUNITARIA**, por modalidad de Tesis.

En tal sentido se informa que no existe observación alguna a dicha Tesis, por lo que se da **CONFORMIDAD**.

Sin otro particular reitero los sentimientos de estima personal.

  
**Dra. VILMA MARIA ARROYO VIGIL**  
Presidente



## **DEDICATORIA**

Dedico esta tesis a Dios, por acompañarnos, guiarnos, protegernos, darnos fuerzas y empeño por cada aporte durante la elaboración de la tesis y a mi familia por su apoyo incondicional.

A mis padres, por apoyarme en todo este camino de superación y guiarme en ser mejor cada día. A mis docentes, por guiarme en la presente investigación.

A todos aquellos familiares, amigos, colegas y docentes que me acompañaron durante este proceso, por sus consejos y experiencias profesionales vividas durante la especialidad.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradecemos a Dios por mantenernos enfocados y con fortaleza en todo momento.

A nuestros queridos padres y familiares, quienes siempre nos han apoyado y motivado en nuestra carrera.

A nuestros respetados maestros, por brindarnos sus valiosos conocimientos.

Por último, nuestro más sincero agradecimiento a la distinguida Universidad Nacional del Callao.

# INDICE

INDICE DE TABLAS .....	10
INDICE DE FIGURAS .....	12
RESUMEN .....	13
ABSTRACT .....	14
INTRODUCCIÓN .....	15
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	17
1.1 Descripción de la realidad problemática .....	17
1.2 Formulación del problema.....	19
Problema general.....	19
Problemas específicos.....	20
1.3 Objetivos de la investigación (general y específicos).....	20
Objetivo general.....	20
Objetivos específicos .....	20
1.4 Justificación .....	21
1.5 Delimitantes .....	21
Delimitación Teórica .....	21
Delimitación Temporal .....	22
Delimitación Espacial.....	22
II. MARCO TEÓRICO .....	23
2.1. Antecedentes: Internacional y Nacional .....	23
2.1.1. Internacional.....	23
2.1.2. Nacional .....	25
2.2. Bases teóricas: .....	30

2.2.1.	Bases teóricas del Síndrome de Burnout .....	30
2.2.2.	Bases teóricas Satisfacción laboral .....	32
2.3.	Marco conceptual.....	33
2.3.1.	Síndrome de Burnout .....	33
2.3.2.	Satisfacción laboral .....	35
2.4.	Definición de términos básicos .....	36
III.	HIPÓTESIS Y VARIABLE .....	37
3.1.	Hipótesis general e hipótesis específicas .....	37
Hipótesis General	.....	37
Hipótesis específicas	.....	37
3.1.1.	Operacionalización de variables.....	38
IV.	METODOLOGÍA DEL PROYECTO.....	39
4.1.	Diseño metodológico.....	39
4.2.	Método de investigación .....	40
4.3.	Población y muestra.....	40
4.3.1.	Población.....	40
4.3.2.	Muestra .....	41
4.4.	Lugar de estudio y periodo desarrollado .....	43
4.5.	Técnicas e instrumentos para la recolección de la información .....	43
4.5.1.	Técnica recolección de datos .....	43
4.5.2.	Instrumento .....	43
4.6.	Análisis y procesamiento de datos.....	45
4.7.	Aspectos Éticos en Investigación.....	45
V.	RESULTADOS.....	46
5.1.	Resultados descriptivos .....	46
5.2.	Resultados inferenciales .....	56

VI.	DISCUSIÓN DE RESULTADOS .....	57
6.1.	Contrastación de la hipótesis .....	57
6.2.	Contrastación de los resultados con otros estudios similares .....	64
6.3.	Responsabilidad ética de acuerdo a los reglamentos vigentes.....	67
VII.	CONCLUSIONES.....	68
VIII.	RECOMENDACIONES .....	69
IX.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	70
	ANEXOS .....	78
	MATRIZ DE CONSISTENCIA .....	79
	INSTRUMENTOS VALIDADOS .....	81
	CONSENTIMIENTO INFORMADO .....	86
	BASE DE DATOS.....	87
	OTROS ANEXOS .....	92

## INDICE DE TABLAS

Tabla 5.1.1 SINDROME DE BURNOUT EN PERSONAL DE SALUD DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD TACNA EN TIEMPO DE PANDEMIA - 2022 .....	46
Tabla 5.1.2 SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL DE SALUD DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD DE TACNA EN TIEMPO DE PANDEMIA, 2022 .....	47
Tabla 5.1.3 SINDROME DE BURNOUT EN SU DIMENSIÓN AGOTAMIENTO EMOCIONAL EN PERSONAL DE SALUD DE LA DIRESA TACNA EN TIEMPO DE PANDEMIA, 2022 .....	49
Tabla 5.1.4 SINDROME DE BURNOUT EN SU DIMENSIÓN DESPERSONALIZACIÓN EN PERSONAL DE SALUD DE LA DIRESA TACNA EN TIEMPO DE PANDEMIA, 2022 .....	50
Tabla 5.1.5 SINDROME DE BURNOUT EN SU DIMENSIÓN REALIZACIÓN PERSONAL EN PERSONAL DE SALUD DE LA DIRESA TACNA EN TIEMPO DE PANDEMIA, 2022 .....	51
Tabla 5.1.6 SINDROME DE BURNOUT Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD DIRESA TACNA EN TIEMPO DE PANDEMIA, 2022	52
Tabla 5.1.7 SINDROME DE BURNOUT EN SU DIMENSIÓN AGOTAMIENTO EMOCIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD DIRESA TACNA EN TIEMPO DE PANDEMIA, 2022 .....	53

Tabla 5.1.8 SINDROME DE BURNOUT DIMENSIÓN DESPERSONALIZACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD DIRESA TACNA EN TIEMPO DE PANDEMIA, 2022.....	54
Tabla 5.1.9 SINDROME DE BURNOUT DIMENSIÓN REALIZACIÓN PERSONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD DIRESA TACNA EN TIEMPO DE PANDEMIA, 2022 .....	55
Tabla N° 5.2. 1 CORRELACIONES DE LAS VARIABLES SINDROME DE BURNOUT Y SATISFACCIÓN LABORAL .....	56

## INDICE DE FIGURAS

Figura 5.1.1 Síndrome de Burnout en personal de salud de la DIRESA Tacna en tiempo de pandemia, 2022.....	46
Figura 5.1.2 Satisfacción laboral en personal de salud de la DIRESA Tacna en tiempo de pandemia, 2022.....	48



## RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en personal de salud de la DIRESA - TACNA, durante la pandemia 2022, se utilizó el método cuantitativo, diseño descriptivo, transversal y correlacional, se realizaron encuestas a 66 profesionales de salud, utilizando los instrumentos de Maslach Burnout Inventory para Síndrome de Burnout y Font Roja modificado para la Satisfacción Laboral, lo que resultó que los valores de P son  $< 0.05$ , por lo tanto la relación entre el Síndrome de Burnout y la Satisfacción laboral desde la percepción de profesionales de salud de la DIRESA Tacna durante la pandemia Covid 19, 2022 estuvieron relacionados significativamente. Al aplicar el coeficiente de correlación de Pearson se obtuvo  $-0.481$  es decir que existe la relación significativa entre estas dos variables Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral debido a que el valor de P =0.00 fue  $< 0.05$ . Para el Síndrome de Burnout el porcentaje más alto fue en nivel medio (56.1%), sus dimensiones, agotamiento emocional en nivel medio (47.0%) y despersonalización. nivel medio (51.5%), falta de realización personal nivel medio (54.5%) y Satisfacción Laboral en nivel medio (48.5%).

**Palabras claves:** Síndrome de Burnout, satisfacción laboral.

## ABSTRACT

The present research aimed to determine the relationship between Burnout Syndrome and Job Satisfaction in health personnel of DIRESA - TACNA, during the pandemic 2022, the quantitative method was used, descriptive, cross-sectional and correlational design, surveys were conducted to 66 health professionals, using the instruments of Maslach Burnout Inventory for Burnout Syndrome and modified Font Roja for Job Satisfaction, which resulted that the P values are  $< 0.05$ , therefore the relationship between Burnout Syndrome and Job Satisfaction from the perception of health professionals of DIRESA Tacna during the Covid 19, 2022 pandemic were significantly related. When applying Pearson's correlation coefficient,  $-0.481$  was obtained, that is to say that there is a significant relationship between these two variables Burnout Syndrome and Job Satisfaction because the P value  $=0.00$  was  $< 0.05$ . For Burnout Syndrome the highest percentage was at medium level (56.1%), its dimensions, emotional exhaustion at medium level (47.0%) and depersonalization at medium level (51.5%), lack of personal fulfillment at medium level (54.5%) and Job Satisfaction at medium level (48.5%).

**Keywords:** *Burnout syndrome, job satisfaction.*

## INTRODUCCIÓN

El año 2020 se reportó por primera vez en Wuhan-China, una enfermedad desconocida, caracterizada por alteración respiratoria progresiva grave, fiebre, mialgias y fatiga, siendo posteriormente denominado COVID-19, causado por un nuevo coronavirus (SARS-CoV-2), el cual se ha propagado por todos los continentes en el mundo (1), y obligó a que los países declaren el estado de emergencia sanitaria.

Enfrentarse al virus del SARS-CoV-2 ha sido un reto a nivel mundial, por tratarse de un virus que progresa rápidamente, fácil de infectar, síntomas comunes como la fatiga, fiebre, mialgia, tos seca, disnea además de ageusia y anosmia. (2)

En este sentido además de hacer frente a la enfermedad por el coronavirus también otros estudios muestran cambios bruscos en la salud mental de la población a nivel mundial, provocando un aumento de las enfermedades relacionadas con la salud mental especialmente en trabajadores sanitarios, debido a la sobrecarga de trabajo ya que el personal de salud fue la primera línea en enfrentarse a este virus. (3)

El estudio pretende conocer la relación entre la satisfacción laboral y el Síndrome de Burnout en el personal de salud a partir de estudios previos. Se considera importante la relación de estas variables, ya que inciden sobre el bienestar de los profesionales de salud, la productividad en el trabajo, la dinámica de las organizaciones y la calidad de los servicios que se brindan en este sector salud.

La presente investigación está constituida de 09 capítulos, los cuales están conformados por el Capítulo I Planteamiento del Problema: que incluye la descripción de la realidad problemática, formulación del problema, objetivos, justificación y delimitantes de la investigación; Capítulo II Marco Teórico: que incluye los antecedentes de estudio, las bases teóricas, marco conceptual y definición de términos básicos; Capítulo III Hipótesis y Variables: las cuales están conformados por hipótesis general y específica además de la operacionalización de variables. Posteriormente el Capítulo IV Metodología del Proyecto: que consta del diseño metodológico, método de investigación, la población y muestra; el lugar de estudio y periodo del desarrollo; técnicas e instrumentos, análisis, procesamiento de datos y finalmente los aspectos éticos en investigación. En el Capítulo V Resultados, Capítulo VI Discusión de resultados, Capítulo VII Conclusiones, Capítulo VIII Recomendaciones, Capítulo IX Referencias bibliográficas y para finalizar los Anexos.

# I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

## 1.1 Descripción de la realidad problemática

Durante la pandemia del Covid-19, se obligó a la población mundial a adoptar el aislamiento social y la cuarentena como medida preventiva de la diseminación del virus. (4)

Enfrentarse al virus del SARS-CoV-2 ha sido un reto a nivel mundial, por tratarse de un virus que progresa rápidamente, con síntomas que se extienden de 2 a 14 días, fácil de infectar, síntomas comunes como la fatiga, fiebre, mialgia, tos seca, disnea además de ageusia y anosmia (5). En este sentido además de hacer frente a la enfermedad por el coronavirus también otros estudios muestran cambios bruscos en la salud mental de la población a nivel mundial, provocando un aumento de las enfermedades relacionadas con la salud mental especialmente en trabajadores sanitarios, debido a la sobrecarga de trabajo (6)

Rivera hace mención que un entorno laboral saludable es un factor importante que mejora la satisfacción laboral además de los cuidados entregados hacia ellos. De hecho, se destaca que las condiciones de empleo deficientes generan exposición a riesgos psicosociales, excesiva carga de trabajo y desequilibrio entre la vida familiar y laboral, por ende, afectaría la productividad. (7)

Estudios publicados por Palomino y Huarcaya en el 2020, relacionados a la cuarentena durante la pandemia por COVID 19, concluyen que ésta “tiene algunas características que favorecen una reacción mayor al estrés si se compara con otras pandemias”. (8) En el 2020, Fiorillo y Gorwood entre otros autores mencionan que la pandemia del COVID 19 no sólo afecta la salud física, sino la salud mental y el bienestar de la población; considerando que la pandemia acabaría eventualmente, pero sus efectos sobre la salud mental y bienestar de la población en general, personal de salud y población vulnerable permanecerán por largo tiempo. (9) (10)

A nivel local, en la actualidad el trabajo asistencial en la Dirección Regional de Salud ha tenido que adaptarse a las exigencias del nivel central del Ministerio de Salud (MINSA) a fin de garantizar la atención en cuanto a disponibilidad de vacunas, medicamentos, pruebas rápidas serológicas, antigénicas, moleculares de covid-19 en la población; así como el seguimiento de casos positivos y cerco epidemiológico de los casos reportados. La relación del personal asistencial con las exigencias del trabajo y trato directo con la población que requería atención y seguimiento oportuno, contribuiría a la debilidad emocional, manifestándose negativamente en el comportamiento personal, causando problemas en la salud mental entre ellas el síndrome Burnout.

De acuerdo al Cenepred, el departamento de Tacna al 24 de enero del 2021, se tiene 101,471 personas muestreadas, de donde se obtuvo una positividad de 16,137 (15,9%) de casos por covid. Al evaluar los distritos que conforman la ciudad de Tacna obtenemos que el 45,5 % de casos

positivos por COVID-19 (6,237 hab.), correspondieron al distrito de Tacna. (11), además las autoridades sanitarias del Perú han reconocido la falta de personal de salud (12)

El Síndrome de Burnout se evidencia en los trabajadores de la Dirección Regional de Salud por la excesiva carga de trabajo presentado y en condiciones laborales no adecuadas para el cumplimiento de las mismas, además que se tuvo el trabajo presencial en la mayoría de servidores, adicionalmente a nivel local no se logró identificar trabajos de investigación dirigidos al personal asistencial que labora en la Dirección Regional de Salud de Tacna. Teniendo a consideración que los trabajadores han realizado labores exponiéndose a que puedan tener un impacto en su salud mental y por ende en la satisfacción laboral en tiempo de pandemia, es que se propone el siguiente problema general de investigación.

## **1.2 Formulación del problema**

### **Problema general**

¿Cuál es la relación entre el Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en personal de salud de la Dirección Regional de Salud de Tacna en tiempo de pandemia, 2022?

### **Problemas específicos**

¿Cuál es la relación entre el síndrome de burnout en su dimensión agotamiento emocional y la satisfacción laboral en el personal de salud de la DIRESA Tacna en tiempo de pandemia, 2022?

¿Cuál es la relación entre el síndrome de burnout en su dimensión despersonalización y la satisfacción laboral en el personal de salud de la DIRESA Tacna en tiempo de pandemia, 2022?

¿Cuál es la relación entre el síndrome de burnout en su dimensión de realización personal y la satisfacción laboral en el personal de salud de la DIRESA Tacna en tiempo de pandemia, 2022?

## **1.3 Objetivos de la investigación (general y específicos)**

### **Objetivo general**

Determinar la relación entre el Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en personal de salud de la Dirección Regional de Salud de Tacna en tiempo de pandemia, 2022.

### **Objetivos específicos**

- Establecer la relación entre el Síndrome de Burnout en su dimensión agotamiento emocional y la Satisfacción Laboral en personal de salud de la DIRESA Tacna en tiempo de pandemia, 2022.



- Establecer la relación entre el Síndrome de Burnout en su dimensión despersonalización y la Satisfacción Laboral en personal de salud de la DIRESA Tacna en tiempo de pandemia, 2022.
- Establecer la relación entre el Síndrome de Burnout en su dimensión realización personal y la Satisfacción Laboral en personal de salud de la DIRESA Tacna en tiempo de pandemia, 2022.

#### **1.4 Justificación**

La presente tesis precisa justificación práctica y teórica de acuerdo a Fernández, pudiendo generar aportes prácticos y teóricos para su desarrollo en la resolución de un caso o contribuir en la posibilidad de diseñar o implementar programas de abordaje, prevención y promoción de salud mental del personal de salud que labora en dicha institución. (13)

La investigación tiene como fin dar a conocer la situación real del Síndrome de Burnout y la Satisfacción Laboral, el cual es un problema real que se puede presentar en el personal de salud de la DIRESA Tacna, además de mostrar la relación entre las dos variables de tal forma que el problema sea debidamente enfrentado.

#### **1.5 Delimitantes**

##### **Delimitación Teórica**

La Investigación se basa en la teoría Organizacional que permitirá abordar el agotamiento emocional, despersonalización, realización personal del

Síndrome de Burnout (variable 1) y satisfacción laboral (variable 2) en personal de salud.

### **Delimitación Temporal**

Los datos fueron recolectados en el periodo octubre del 2022 hasta febrero del 2023.

### **Delimitación Espacial**

La presente investigación se desarrolló en la Dirección Regional de Salud de Tacna, localizado en la Calle José Jiménez S/N distrito de Tacna, de la ciudad de Tacna.

## II. MARCO TEÓRICO

### 2.1. Antecedentes: Internacional y Nacional

#### 2.1.1. Internacional

**PORTERO DE LA CRUZ Silvia (España-2019)**, en su investigación titulada: **“Estrés laboral, Burnout, satisfacción, afrontamiento y salud general en Personal Sanitario de Urgencias”**, investigación doctoral. Cuyo objetivo fue evaluar la posible relación entre el estrés percibido, el Burnout, la Satisfacción Laboral, las estrategias de afrontamiento y las características sociodemográficas y laborales del personal de salud de urgencias hospitalarias en relación con el estado de salud general. Se emplearon para la evaluación del Burnout el Maslach Burnout Inventory (MBI) de 22 ítems, la Satisfacción Laboral fue medida mediante el cuestionario Font – Roja de 24 ítems, Con una muestra mínima proyectada de 235 profesionales sanitarios, con un muestreo no probabilístico por conveniencia. encontrando en su estudio que el nivel de estrés es medio, siendo la estrategia de afrontamiento centrado en el problema la más usada, en cuanto a las dimensiones de agotamiento, el nivel de agotamiento emocional es bajo, la despersonalización y la realización personal son moderadas, y la satisfacción laboral es moderada. La sintomatología somática y de ansiedad constituyen las

manifestaciones clínicas más frecuentes, mostrándose satisfechos a raíz de las buenas relaciones interpersonales con sus jefes y compañeros. (14)

**JUAREZ GARCIA Arturo (México – 2020)**, en su investigación titulada: **“Síndrome de Burnout en personal de salud durante la pandemia COVID-19: un semáforo naranja en la salud mental”** describe la pandemia de COVID-19 es un desafío enorme para la salud pública y la economía mundial, y también es un desafío mayor para la salud mental, siendo el personal de salud un grupo vulnerable. El Síndrome de Burnout es uno de los efectos que ya se han observado entre los empleados de este grupo de trabajo. Este artículo describe el origen del Síndrome de Burnout entre el personal sanitario, no solo porque las estadísticas de contagio apuntan que hasta 20% de los pacientes infectados por COVID-19 son personal de salud, sino porque estos trabajadores al estar en primera línea, están enfrentando una variedad amplia de las demandas psicosociales muy altas que los coloca en una situación altamente susceptible al estrés y a las alteraciones mentales en general, lo que afecta negativamente su calidad de vida, su entorno y su capacidad funcional, además propone estrategias para disminuir o controlar su ocurrencia. (15)

**LOVO Javier (El Salvador- 2020)** en su artículo titulado **“Síndrome de Burnout: Un problema moderno”**, tuvo como "objetivo identificar los múltiples estresores que mantiene al organismo en un estado de hiperactivación, para dos reacciones: luchar o huir". La investigación es de tipo descriptiva teórica, busca bibliografía sobre el estrés, dando a conocer que la biología tiene una poderosa influencia en los campos de la psicología y medicina. Cuando los mecanismos de adaptación son superados, se presentan distintas alteraciones, una de ellas es el llamado Síndrome de Burnout, ésta se compone por: disminución de la realización personal, agotamiento emocional y despersonalización. Lo que genera una variedad de síntomas, con múltiples consecuencias en la calidad de vida de las personas. Concluye que el Síndrome de Burnout presenta una alta prevalencia entre todas las poblaciones laborales, pese a ello sigue sin prevenirse, no se ha tomado conciencia real de los costos que el síndrome representa para la calidad de vida de las personas y, especialmente, para la producción de las organizaciones. (16)

### **2.1.2. Nacional**

**VILCHEZ CORNEJO Jennifer y col. (Pucallpa, 2019)** realizaron una investigación con el siguiente objetivo, determinar el Síndrome de Burnout en médicos cirujanos de los consultorios externos de un hospital de la amazonia peruana, la metodología del estudio es

transversal analítico con una muestra de 30 médicos cirujanos de especialidades de medicina, cirugía, gineco-obstetricia y pediatría del Hospital Regional de Pucallpa. obteniendo los siguientes resultados, con respecto al Síndrome de Burnout la sub escala de agotamiento emocional indicó que el 6,7%; 86,6% y 6,7% contaban con un agotamiento emocional leve, moderado y severo respectivamente. En cuanto al grado de despersonalización se obtuvieron un nivel moderado del 3,3% y un nivel severo del 96,7%. Además, en la realización personal se determinó que el 76,7% y; 23,3% tuvieron grados bajos y medios. Considerando en esta investigación a aquellos médicos con Síndrome de Burnout quienes cumplían con dos de los tres componentes determinando que sólo el 20% no padecían de agotamiento profesional. Esta investigación concluye que ocho de cada diez médicos desarrollaron Síndrome de Burnout, los pacientes manifiestan tener niveles adecuados de relación médico-paciente a pesar del elevado índice de Síndrome de Burnout. (17)

**SARMIENTO VALVERDE Georgina Silvia (Cusco – 2019)** realizó un estudio para describir la prevalencia del Síndrome de Burnout entre los profesionales y técnicos de la salud que laboran en el servicio de emergencia de un hospital público del Cusco, la investigación fue descriptiva transversal analítica, la muestra estuvo compuesta por 110 trabajadores entre médicos, enfermeras,

obstetras y técnicos. La presente investigación encontró que el 10% de la población presentó el síndrome de burnout y que en el grupo de profesionales médicos es más frecuente el síndrome de burnout especialmente en emergencia y cuidados críticos que atienden a pacientes graves y tienen una mayor carga de trabajo, lo que implica también una mayor responsabilidad, en cuanto a las dimensiones del síndrome de burnout se halló un agotamiento emocional alto (15,5%), despersonalización alta (33,6%) y baja realización personal (51,8%) y concluye que el síndrome de burnout está en aumento, el personal médico masculino, con tiempo de servicio de 10 años o menos y los que tienen contrato temporal son los más afectados. (18)

**NECIOSUP SUAREZ Giancarlo (Trujillo - 2020)** En la investigación titulada: **“Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral del personal de una Clínica de Especialidades en Trujillo en tiempos del COVID – 19”**, cuyo objetivo fue determinar la relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral del personal que labora en una clínica de especialidades en la ciudad de Trujillo en tiempos de COVID-19, siendo una investigación no experimental, descriptiva correlacional con diseño de corte transversal, se evaluó a 55 trabajadores de salud, utilizando el inventario de Burnout de Maslach y el cuestionario de Satisfacción Laboral como herramientas mencionada, Sonia Palma Carrillo-

2005 encontró una correlación significativa entre el Síndrome de Burnout y la Satisfacción Laboral del personal de salud. En promedio, el Síndrome de Burnout predominó (89,1%), mientras que el nivel de Satisfacción Laboral más alto fue el satisfecho (45.5%). No halló una relación significativa entre las dimensiones, agotamiento emocional y despersonalización con la variable satisfacción laboral. (19)

**BEDOYA Y BARRIENTOS (Ayacucho - 2018)** en la investigación **“Síndrome de Burnout y Satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud. Ayacucho, 2018”** en la cual determinó que existe significancia en el valor hallado ya que fue equivalente a 0,0 que es menor a 0,05. Asimismo, lo que queda evidenciado con el valor del coeficiente de correlación que equivale a -0,329 permitiendo determinar un nivel de correlación negativa débil y concluye que el Síndrome de Burnout y la Satisfacción Laboral del personal de salud, están relacionados. (20)

**ROJO Felix (Lima - 2021)** en la investigación **“Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en el personal de salud durante la pandemia Covid-19, 2021”** tuvo como objetivo relacionar el SB sobre la SL en tiempos de pandemia en un establecimiento de



salud en el Callao, 2021. En una encuesta con 80 profesionales de la salud, se encontró que el síndrome de agotamiento en nivel medio (87,5 %), sus dimensiones, agotamiento emocional en nivel medio (49 %), despersonalización en nivel bajo (65 %), falta de realización personal en nivel alto (71%) y satisfacción laboral en nivel medio (92,5 %) y concluye que hay diferencias individuales que pueden atribuirse a diferentes en disposiciones personales. (21)

**MARCOS Ysela, (Huancayo - 2019)** en su investigación **Síndrome de burnout y satisfacción laboral en personal del Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé** que tuvo como objetivo establecer la relación entre Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en personal de enfermería, Aplicando la encuesta a 50 profesionales de la salud del Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé, se encontró que el 40% presenta Realización Personal de nivel medio o moderado, con una relación significativa indirecta entre el Síndrome de burnout y la satisfacción laboral, con una correlación de Pearson de -0,366 y un nivel de significancia de 0,009. (22).

## **2.2. Bases teóricas:**

### **2.2.1. Bases teóricas del Síndrome de Burnout**

El síndrome fue mencionado por primera vez en 1961 por el escritor británico Greene en su obra "A Burnout Case", en el cual el personaje principal por el reconocimiento en su campo laboral es hostigado y en consecuencia perece (23).

A continuación, se describe las diferentes bases teóricas del Burnout:

- **Teoría Sociocognitiva del Yo**

Aquí se distingue por el sistema "self" (autoeficacia, autoconfianza, autoconcepto) el cual juega un papel significativo en la explicación del conflicto del Síndrome de Burnout, describiendo que los procesos de la mente intervienen en la percepción y realización de las actividades de las personas, esta teoría plantea (24)

Modelo de competencia social de Harrison (1983)

Modelo de Pines (1993)

Modelo de Cherniss (1993), se mencionan factores potenciadores o inhibidores del estrés, tales como las

demandas fuera del trabajo o la búsqueda de la profesión.

(25)

Modelo de Thompson, Page y Cooper.

- **Teoría del Intercambio Social**

Consideran los principios teóricos de la teoría de la equidad, los siguientes modelos:

Modelo de conservación de recursos de Hobfoll y Freedy

Modelo de Buunk y Schaufeli

- **Teoría Organizacional**

Se comprenden roles disfuncionales precursores del síndrome, del clima organizacional, la estructura, falta de salud organizacional y cultura. Abordan la importancia que engloban los factores angustiantes en un determinado contexto organizacional. Se incluyen los modelos de:

Modelo de Fases de Golembiewski, Munzenrider y Carter

Modelo de Winnubst.

### **2.2.2. Bases teóricas Satisfacción laboral**

La Satisfacción Laboral descrita por Herzberg en 1954, se define como circunstancias que no están relacionadas con las motivaciones del trabajador, como el trabajo rutinario y las políticas de la organización. Además, la satisfacción también se determina mediante la búsqueda de lo que el autor llama "higiene", que incluye salario, estatus, seguridad en el trabajo, etc. Una combinación adecuada de estas cualidades intrínsecas y extrínsecas conducirá al éxito en el trabajo. (26)

Teoría de Herzberg, también conocida como teoría de dos factores. Esta teoría afirma que el rendimiento de los empleados depende del nivel de satisfacción en el lugar de trabajo; es importante destacar que esta teoría se basa en la motivación. Como la motivación es vista como el impulsor y el impulsor de los individuos para rendir mejor en el trabajo. (27)

## 2.3. Marco conceptual

### 2.3.1. Síndrome de Burnout

El Síndrome de Burnout (SB), es un síndrome psicológico, definido como una respuesta al estrés laboral crónico de naturaleza emocional e interpersonal, observado en los profesionales de servicios humanos. (28)

En 1981, los psicólogos Maslach y Jackson Leiter elaboran el Maslach Burnout Inventory (MBI) el cual ha sido el instrumento más utilizado por la comunidad investigativa para evaluar el síndrome de burnout en contextos de atención en salud y ha sido validado en una variedad de contextos culturales y laborales (29)

Los síntomas emocionales incluyen ansiedad, depresión, falta de concentración, irritabilidad, desorientación, frustración, baja autoestima, agotamiento emocional, deseo de abandonar el trabajo y pensamientos suicidas. (28)

Se detalla a continuación las dimensiones:

**Agotamiento emocional:** El sentimiento de estar demasiado abrumado(a) emocionalmente y exhausto de los recursos emocionales de cada persona se conoce como agotamiento emocional. La sobrecarga de trabajo y el conflicto interpersonal en el trabajo son las principales causas de este agotamiento. La gente

se siente agotada y sin ningún lugar para reabastecerse. Carecen de energía para enfrentar más desafíos o tareas laborales. (30)

**Despersonalización:** Es la segunda dimensión del Síndrome de Burnout y refiere al desarrollo de sentimientos, actitudes y respuestas negativas, distantes y frías hacia otras personas, especialmente hacia clientes, pacientes, usuarios, etc. Se acompaña de una mayor irritabilidad y una disminución de la motivación. El sujeto intenta distanciarse no solo de las personas destinatarias de su trabajo sino también de los miembros del equipo con los que trabaja, mostrándose cínico, irritable, irónico e incluso utilizando etiquetas despectivas para referirse a los usuarios, clientes o pacientes tratando de culparlos de sus frustraciones y descenso del rendimiento laboral. (31)

**Realización personal:** Refiere a poder alcanzar las motivaciones personales, esperanzas y ambiciones de una persona a través del crecimiento personal, este término se refiere a tratar de alcanzar el máximo potencial, lograr el éxito y construir una vida feliz, la dimensión de falta de Realización Personal hace referencia a la sensación de que no se están logrando los objetivos de su trabajo, autocalificándose negativamente. (32).

### 2.3.2. Satisfacción laboral

La satisfacción en el trabajo, refiere un conjunto de actitudes positivas, como "un estado emocional placentero o positivo resultante de la evaluación del trabajo o las experiencias laborales" como el bienestar laboral, reconocimiento y las relaciones interpersonales hacen una óptima satisfacción laboral (33)

**Bienestar laboral:** Se destaca las políticas de beneficios y salarios además de la relación entre compañeros de trabajo, así también el grado de responsabilidad, la carga laboral, las oportunidades de promoción, la cantidad de aumento y las condiciones de trabajo. Satisfacción con los colegas de trabajo, satisfacción con los beneficios, salario entre otros.

**Reconocimiento:** Incluye las aprobaciones, elogios, y cuan loable resulta un trabajo ejecutado, así como también las críticas respecto al mismo. Según investigaciones, este punto es uno de los elementos o factores más mencionados como causa de satisfacción e insatisfacción.

**Relaciones interpersonales:** Incluye tanto la condición física, psicológica como la económica; seguridad y protección del daño físico y emocional. Necesidades sociales, tanto el dar afecto como encontrar una respuesta afectiva en el ambiente laboral, la necesidad de estima, lograr una estabilidad con nosotros mismos con base en el autorrespeto y en la estimación de los demás. (34)

#### **2.4. Definición de términos básicos**

- Agotamiento emocional: Cansancio mental que suele estar acompañado de una gran fatiga física.
- Burnout: Estado de agotamiento físico, emocional y mental vinculado al ámbito laboral, el estrés a causa del trabajo y el estilo de vida del empleado.
- Correlación: Trata de establecer cómo se relacionan o dependen las variables.
- Despersonalización: cuando los sentimientos se vuelven excesivos y absorbentes e interfieren con la vida cotidiana, es un indicador de enfermedad.
- Dimensión: Es la forma que se toma para medir el grado de intensidad de algún fenómeno en específico.
- Realización personal: Implica el anhelo por conseguir la plenitud interior, la satisfacción con la vida que uno tiene.
- Satisfacción de tarea. Es la capacidad de trabajar acorde a las funciones de la tarea con funciones relacionadas “con el hecho de que el trabajo individual da una sensación de esfuerzo, logro y equidad”
- Satisfacción Laboral: La actitud de la persona hacia su trabajo, depende de diversos factores psicosociales.
- Síndrome: Conjunto de síntomas que se dan juntos previamente estudiados, identificado como un cuadro clínico, vinculado con uno o varios problemas de salud.



### **III. HIPÓTESIS Y VARIABLE**

#### **3.1. Hipótesis general e hipótesis específicas**

##### **Hipótesis General**

Existe relación entre el Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en personal de salud de la Dirección Regional de Salud de Tacna en tiempo de pandemia, 2022

##### **Hipótesis específicas**

- Existe relación significativa entre el Síndrome de Burnout en su dimensión Agotamiento Emocional y la Satisfacción Laboral en personal de salud de la DIRESA Tacna en tiempo de pandemia, 2022.
- Existe relación significativa entre el Síndrome de Burnout en su dimensión Despersonalización y la Satisfacción Laboral en personal de salud de la DIRESA Tacna en tiempo de pandemia, 2022.
- Existe relación significativa entre el Síndrome de Burnout en su dimensión de Realización Personal y la Satisfacción Laboral en personal de salud de la DIRESA Tacna en tiempo de pandemia, 2022.

### 3.1.1. Operacionalización de variables

**Tabla 1:** Operacionalización de las variables: Síndrome de burnout (V1) y Satisfacción laboral (V2)

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADOR	INDICES	MÉTODO	TÉCNICA
<b>Síndrome de burnout (V1)</b>	Para Bakker en el 2014, el Síndrome de Burnout (SB), es un síndrome psicológico, definido como una respuesta al estrés laboral crónico de naturaleza emocional e interpersonal. (28)	Es una concentración emocional como forma de evaluar o medir el estrés en el trabajo u ocupación. Se llevó a cabo por cuestionario y se realizó las observaciones de las dimensiones. Agotamiento emocional, Despersonalización y Realización personal.	<b>D<sub>1</sub></b> Agotamiento emocional	Desgaste emocional	1,2,3,6,8,13, 14,16,20	Hipotético Deductivo	<b>Técnica:</b> Encuesta  <b>Instrumento:</b> Cuestionario
			<b>D<sub>2</sub></b> Despersonalización	Sentimientos negativos Actitudes negativas	5,10,11,15, 22		
			<b>D<sub>3</sub></b> Realización personal	Autopercepción de logros	4,7,9,12,17, 18,19,21		
<b>Satisfacción laboral (V2)</b>	En el 2005, Palma define como la actitud que un empleado asume respecto a su trabajo, debido a que si un empleado obtiene un alto nivel de satisfacción con sus actividades establece actitudes muy positivas y benéficas. (35)	La satisfacción laboral es la actitud que un empleado asume respecto a su trabajo, considerando que el reto del trabajo, sea interesante, que proporcione un sistema de recompensas justas, se evaluará en sus cuatro dimensiones	<b>D<sub>1</sub></b> Bienestar Laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>Satisfacción por el trabajo</li> <li>Tensión laboral</li> <li>Presión laboral.</li> </ul>	1,7,11,12,15 ,16,17,21	Hipotético Deductivo	<b>Técnica:</b> Encuesta  <b>Instrumento:</b> Cuestionario
			<b>D<sub>2</sub></b> Reconocimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>Competencia profesional</li> <li>promoción profesional</li> <li>Estatus profesional.</li> </ul>	4,6,8,9,14,1 8,19,22,23,2 4		
			<b>D<sub>3</sub></b> Relaciones interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> <li>Monotonía laboral</li> <li>Relación con jefe y compañeros.</li> </ul>	2,3,5,10,13, 20		

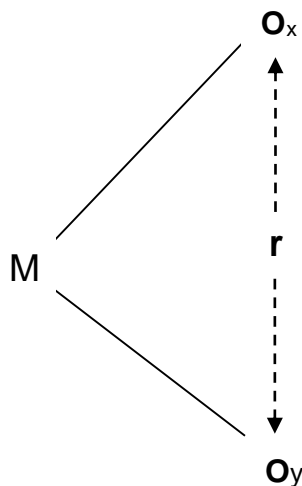
Fuente: Elaboración propia

## IV. METODOLOGÍA DEL PROYECTO

### 4.1. Diseño metodológico

La investigación fue un estudio no experimental, de corte transversal y correlacional, de enfoque cuantitativo que se ha realizado en la Dirección Regional de Salud Tacna. En el 2018, Hernández, Fernández y Baptista describen “Los diseños de investigación transeccional o transversal recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su fin es el de describir y analizar las variables, su incidencia e interrelación en un momento dado”. (36)

El diseño de la investigación fue correlacional en el que se tomó una muestra (M), por lo que se tiene:



$$M = O_x \quad r \quad O_y$$

Donde:

M = Muestra de personal de salud de la DIRESA Tacna

O = Observaciones

x = Síndrome de Burnout

y = Satisfacción laboral

r = Relación entre Variables.

## **4.2. Método de investigación**

En la investigación se utilizó un método hipotético-deductivo que describe Sánchez en el 2019 “el método hipotético-deductivo consta en la construcción de dos hipótesis un enunciado nomológico y otro entimemático para su correspondiente verificación siendo el principal objetivo de este método encontrar la causa de los fenómenos”. (37)

## **4.3. Población y muestra**

### **4.3.1. Población**

La población objeto de estudio estuvo conformada por 160 servidores asistenciales de salud de la Dirección Regional de Salud Tacna, la cual fue obtenida por el área de recursos humanos.

#### 4.3.2. Muestra

La muestra la conformaron 66 trabajadores asistenciales de la Dirección Regional de Salud Tacna. En la determinación de la muestra óptima se seleccionó por el muestreo aleatorio simple, de la siguiente manera:

$$n = \frac{(Z_{1-\alpha/2})^2 * p * q * N}{d^2 * (N - 1) + (Z_{1-\alpha/2})^2 * p * q}$$

$$n = n_f = \frac{n}{1 + \frac{n}{N}}$$

Donde:

N: Marco muestral (Tamaño de la población)

Alfa (Máximo error tipo I):  $\alpha$  = 0,05

Nivel de Confianza:  $1-\alpha/2$  = 0,975

Z de  $(1-\alpha/2)$  se busca en la tabla = 1,96

Es el valor de la abscisa de la curva normal para una probabilidad del 95% de confianza.

$p$  = Prevalencia de la enfermedad, se asume  $p = 0,50$  (50%)

$q$  = Complemento de  $p$ ,  $q = 1 - p$ ; es decir  $q = 0,50$

$d$  = Precisión = 0,05

$\eta$  = Tamaño óptimo de muestra.

$\eta_f$  = Tamaño final de muestra.

$$\eta = \frac{(1.96)^2(0.5)(0.5)(160)}{(0.05)^2(160-1) + (1.96)^2(0.5)(0.5)} = \frac{(3.8416)(40)}{(0.0025)(159) + (3.8416)(0.25)}$$

$$\eta = \frac{153.664}{1.3579} = 113.16$$

Redondeando:  $\eta = 113$

$$n_f = \frac{113}{1 + \frac{113}{160}} = 66$$

El tamaño de la muestra del personal de salud evaluado fue de 66 participantes, los cuales fueron escogidos al azar.

### **Criterios de inclusión**

- Personal de salud que laboró durante la pandemia en la Dirección Regional de Salud Tacna.
- Personal de salud que aceptó colaborar en el llenado del cuestionario y admitió el consentimiento informado.

### **Criterios de exclusión**

- Personales administrativos.

#### **4.4. Lugar de estudio y periodo desarrollado**

Dirección Regional de Salud Tacna, 2022

#### **4.5. Técnicas e instrumentos para la recolección de la información**

##### **4.5.1. Técnica recolección de datos**

**Encuesta**, se utilizó por ser una técnica accesible para los investigadores, el cual permite obtener datos y guiar la recopilación de datos útiles, versátiles, simples y objetivos. (36)

##### **4.5.2. Instrumento**

Se empleó dos cuestionarios virtuales distribuidos:

###### **a. MBI: Maslach Burnout Inventory Manual**

En 1981, los psicólogos Maslach y Leiter elaboran el Maslach Burnout Inventory (MBI), instrumento para el diagnóstico del Síndrome de Burnout que desde 1986 es el más utilizado por los profesionales para la detección de esta patología, Pines y Aronson proponen que ningún tipo de profesional está exento de padecer esta patología (38). Consta de 22 items.

## **b. Satisfacción Laboral**

Actitudes o tendencias laborales relativamente estables, basadas en creencias y valores desarrollados a partir de la experiencia laboral. Estas actitudes se basan en el entorno laboral en el que trabaja, y están directamente relacionadas con el desempeño, porque un trabajador feliz es un trabajador eficiente. (35)

El instrumento utilizado ha sido elaborado por Aranaz y Mira en 1988 ha sido adaptado por Muñante y Pérez en 2019. El instrumento tiene por objetivo cuantificar la satisfacción laboral de los profesionales, a diferencia de otros instrumentos que miden la misma variable, para ser aplicado en un contexto sanitario, consta de 24 ítems. Muñante y Pérez al no encontrar estudios en donde se aplique el cuestionario en Perú, sometieron el instrumento a un juicio de expertos para determinar su validez, así mismo, realizaron una prueba piloto y obtuvieron una confiabilidad aceptable, con un alfa de Cronbach con valor 0.846 para los 24 ítems y optaron por la escala Likert con 4 alternativas. (39)

Considerándose:

<b>SATISFACCIÓN LABORAL</b>	<b>RANGO DE CALIFICACIÓN</b>
Baja	24 – 54
Media	55 – 67
Alta	68 – 96



#### **4.6. Análisis y procesamiento de datos**

El análisis y procesamiento de la información fue por medio de un programa estadístico.

Para el análisis descriptivo de los datos se utilizaron distribuciones de frecuencias y porcentajes para la descripción de las variables.

Se verificó la información mediante pruebas estadísticas, los datos fueron procesados utilizando programas de software, Microsoft Excel 2019, IBM SPSS Statistics 21.0, donde se diseñaron tablas y cuadros para recoger la información.

#### **4.7. Aspectos Éticos en Investigación**

Esta investigación no vulnera ningún principio bioético que hace mención Martín en el 2013. La ética de la investigación aplica los principios de la bioética a la metodología propia de la actividad investigadora para garantizar las buenas prácticas, la integridad y la calidad de la producción científica. (40)

Así mismo los individuos participantes fueron en su totalidad informados acerca del estudio y su participación se rigió estrictamente bajo su aprobación, además la presente investigación no supone ningún riesgo contra la integridad física, psíquica o social del personal de la Dirección Regional de Salud Tacna.

## V. RESULTADOS

### 5.1. Resultados descriptivos

Resultados de la encuesta

Tabla 5.1.1

#### SINDROME DE BURNOUT EN PERSONAL DE SALUD DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD TACNA EN TIEMPO DE PANDEMIA - 2022

Nivel	N	%
Bajo	16	24,2%
Medio	37	56,1%
Alto	13	19,7%
<b>Total</b>	<b>66</b>	<b>100,0%</b>

Fuente: Base de datos según la encuesta realizada.

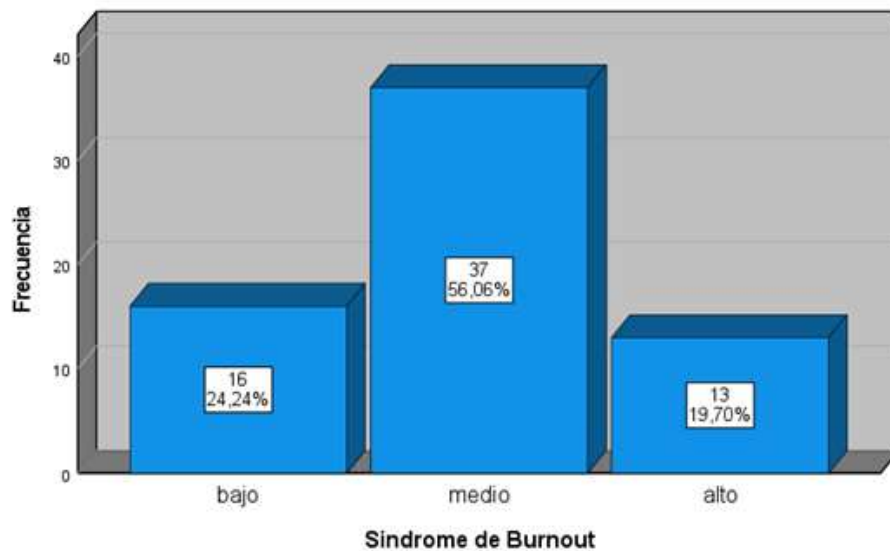


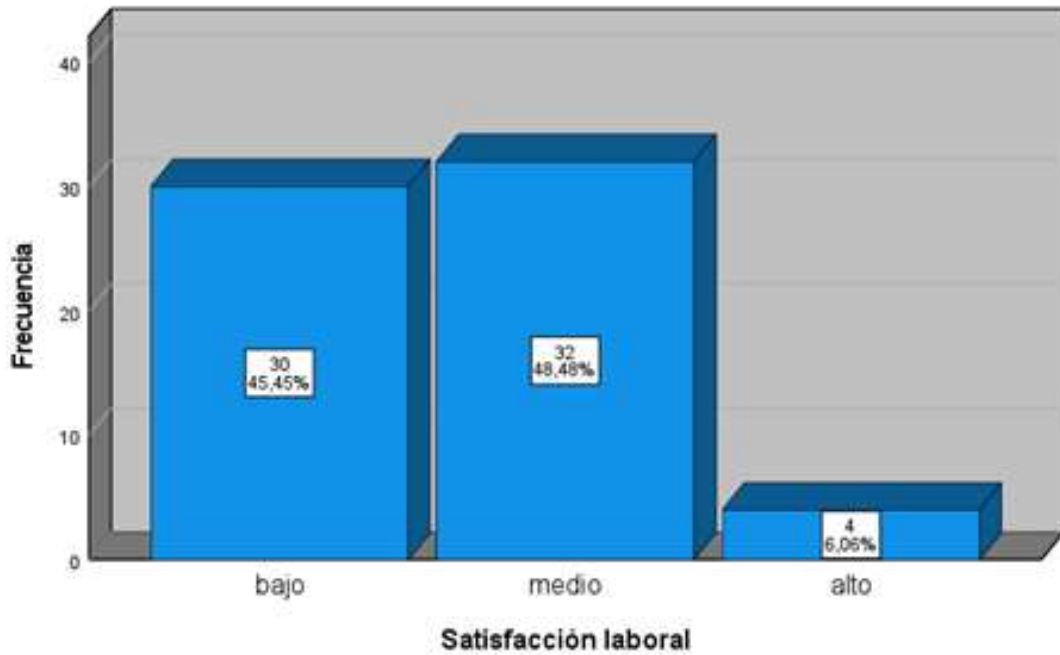
Figura 5.1.1 Síndrome de Burnout en personal de salud de la Diresa Tacna en tiempo de pandemia, 2022

En la Tabla 5.1.1 y la Figura 5.1.1, se presentan los resultados descriptivos del Síndrome de Burnout del personal de salud de la Diresa Tacna en tiempo de pandemia 2022, de las cuales el 56,1% (37) presentaron Síndrome de Burnout en nivel medio, seguido por un 24,2 % (16) que presentaron nivel bajo, mientras el 19,7% (13) presentaron nivel alto.

**Tabla 5.1.2**  
**SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL DE SALUD DE LA**  
**DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD DE TACNA EN TIEMPO DE PANDEMIA,**  
**2022**

<b>Nivel</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
<b>Bajo</b>	30	45,5%
<b>Medio</b>	32	48,5%
<b>Alto</b>	4	6,1%
<b>Total</b>	66	100%

**Fuente:** Base de datos según la encuesta realizada.



**Figura 5.1.2 Satisfacción laboral en personal de salud de la Diresa Tacna en tiempo de pandemia, 202**

En la Tabla 5.1.2 y Figura 5.1.2, se presentan los resultados descriptivos de la variable Satisfacción Laboral del personal de salud de la Diresa Tacna en tiempo de pandemia, 2022, donde el 48,5% (32) presentaron nivel de Satisfacción Laboral medio, seguido de un 45,5% en nivel bajo y un 6.1% (4) en nivel alto.

**Tabla 5.1.3**  
**SINDROME DE BURNOUT EN SU DIMENSIÓN AGOTAMIENTO**  
**EMOCIONAL EN PERSONAL DE SALUD DE LA DIRESA TACNA EN**  
**TIEMPO DE PANDEMIA, 2022**

<b>Nivel</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
<b>Bajo</b>	15	22,7%
<b>Medio</b>	31	47,0%
<b>Alto</b>	20	30,3%
<b>Total</b>	<b>66</b>	<b>100,0%</b>

**Fuente:** Base de datos según la encuesta realizada.

En la Tabla 5.1.3 se presentan los resultados descriptivos de la Dimensión Agotamiento emocional del Síndrome de Burnout en personal de salud de la DIRESA Tacna en tiempo de pandemia, 2022, donde el 47,0% (31) presentaron nivel de Agotamiento Emocional medio, y un 22,7% (15) un nivel bajo.

**Tabla 5.1.4**

**SINDROME DE BURNOUT EN SU DIMENSIÓN DESPERSONALIZACIÓN EN  
PERSONAL DE SALUD DE LA DIRESA TACNA EN TIEMPO DE PANDEMIA,  
2022**

<b>Nivel</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
<b>Bajo</b>	15	22,7%
<b>Medio</b>	34	51,5%
<b>Alto</b>	17	25,8%
<b>Total</b>	66	100,0%

**Fuente:** Base de datos según la encuesta realizada.

En la Tabla 5.1.4 se presentan los resultados descriptivos de la Dimensión Despersonalización del Síndrome de Burnout en personal de salud de la DIRESA Tacna en tiempo de pandemia, 2022, donde el 51,5% (34) presentaron nivel de Despersonalización medio, y un 22,7% (15) en nivel bajo.

**Tabla 5.1.5**  
**SINDROME DE BURNOUT EN SU DIMENSIÓN REALIZACIÓN PERSONAL**  
**EN PERSONAL DE SALUD DE LA DIRESA TACNA EN TIEMPO DE**  
**PANDEMIA, 2022**

<b>Nivel</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
<b>Bajo</b>	14	21,2%
<b>Medio</b>	36	54,5%
<b>Alto</b>	16	24,2%
<b>Total</b>	<b>66</b>	<b>100,0%</b>

**Fuente:** Base de datos según la encuesta realizada.

En la Tabla 5.1.5 se presentan los resultados descriptivos de la Dimensión Realización Personal del Síndrome de Burnout en personal de salud de la DIRESA Tacna en tiempo de pandemia, 2022, donde el 54,5% (36) presentaron nivel de realización personal medio, el 24,2 % (16) del personal de salud presentó nivel alto en realización personal y un 21,2% (14) en nivel bajo.

**Tabla 5.1.6**

**SINDROME DE BURNOUT Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD DIRESA TACNA EN TIEMPO DE PANDEMIA, 2022**

		Tabla cruzada – SINDROME DE BURNOUT* SATISFACCIÓN LABORAL				Total
		SATISFACCIÓN LABORAL				
		Bajo	Medio	Alto		
<b>SINDROME DE BURNOUT</b>	<b>Bajo</b>	N	4	8	4	16
		%	6,1%	12,1%	6,1%	24,2%
	<b>Medio</b>	N	16	21	0	37
		%	24,2%	31,8%	0,0%	56,1%
	<b>Alto</b>	N	10	3	0	13
		%	15,2%	4,5%	0,0%	19,7%
	<b>Total</b>	N	30	32	4	66
		%	45,5%	48,5%	6,1%	100,0%

**Fuente:** Base de datos según la encuesta realizada. (descriptiva)

La Tabla 5.1.6 muestra la relación entre el Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral, el 31,8%(21) del personal de salud presentó un nivel medio de Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral media. El 15,2%(10) presentó un nivel alto síndrome burnout y baja satisfacción laboral. Solo el 12,1%(8) del personal de salud presenta un nivel bajo de Síndrome de Burnout y nivel medio de Satisfacción Laboral.



**Tabla 5.1.7**

**SINDROME DE BURNOUT EN SU DIMENSIÓN AGOTAMIENTO EMOCIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD DIRESA TACNA EN TIEMPO DE PANDEMIA, 2022**

Tabla cruzada – SINDROME DE BURNOUT Dimensión Agotamiento emocional\*

		SATISFACCIÓN LABORAL				Total	
		Bajo	Medio	Alto			
<b>SINDROME DE BURNOUT</b>	<b>Bajo</b>	N	4	7	4	15	
		%	6,1%	10,6%	6,1%	22,7%	
	<b>Dimensión Agotamiento emocional</b>	<b>Medio</b>	N	12	19	0	31
			%	18,2%	28,8%	0,0%	47,0%
	<b>emocional</b>	<b>Alto</b>	N	14	6	0	20
			%	21,2%	9,1%	0,0%	30,3%
<b>Total</b>		N	30	32	4	66	
		%	45,5%	48,5%	6,1%	100,0%	

**Fuente:** Base de datos según la encuesta realizada.

La Tabla 5.1.7 presenta la relación entre el Síndrome de Burnout en su dimensión Agotamiento Emocional y Satisfacción Laboral, el 28,8%(19) del personal de salud presentó un nivel medio de Síndrome de Burnout en su dimensión Agotamiento Emocional al igual que Satisfacción Laboral. El 21,2%(14) del personal de salud que presentó un nivel alto de síndrome burnout en su dimensión agotamiento emocional a diferencia de satisfacción laboral con un nivel bajo. Solo el 10,6%(7) del personal de salud presentó un nivel bajo con síndrome de burnout en su dimensión agotamiento emocional frente a un nivel medio de satisfacción laboral.

**Tabla 5.1.8**

**SINDROME DE BURNOUT DIMENSIÓN DESPERSONALIZACIÓN Y  
SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD DIRESA TACNA  
EN TIEMPO DE PANDEMIA, 2022**

Tabla cruzada – SINDROME DE BURNOUT Dimensión Despersonalización\*

		SATISFACCIÓN LABORAL				Total	
		Bajo	Medio	Alto			
<b>SINDROME DE BURNOUT</b>	<b>Bajo</b>	N	4	8	3	15	
		%	6,1%	12,1%	4,5%	22,7%	
	<b>Dimensión Despersonalización</b>	<b>Medio</b>	N	17	17	0	34
			%	25,8%	25,8%	0,0%	51,5%
		<b>Alto</b>	N	9	7	1	17
			%	13,6%	10,6%	1,5%	25,8%
<b>Total</b>		N	30	32	4	66	
		%	45,5%	48,5%	6,1%	100,0%	

**Fuente:** Base de datos según la encuesta realizada.

La Tabla 5.1.8 representa la relación entre el síndrome de burnout en su dimensión despersonalización y satisfacción laboral. El 25,8%(17) del personal de salud presentó un nivel medio de síndrome de Burnout en su dimensión despersonalización, también satisfacción laboral medio. El 13,6 %(9) presentó un nivel alto de síndrome Burnout en su dimensión despersonalización con un nivel bajo de satisfacción laboral. Solo el 12,1%(8) presentó un nivel bajo de síndrome de Burnout en su dimensión despersonalización frente a un nivel medio de satisfacción laboral.

**Tabla 5.1.9**

**SINDROME DE BURNOUT DIMENSIÓN REALIZACIÓN PERSONAL Y  
SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD DIRESA TACNA  
EN TIEMPO DE PANDEMIA, 2022**

		Tabla cruzada – SINDROME DE BURNOUT Dimensión Realización personal emocional* SATISFACCIÓN LABORAL					
		SATISFACCIÓN LABORAL			Total		
		Bajo	Medio	Alto			
<b>SINDROME DE BURNOUT</b>	<b>Bajo</b>	N	4	7	3	14	
		%	6,1%	10,6%	4,5%	21,2%	
	<b>Dimensión Realización personal</b>	<b>Medio</b>	N	15	20	1	36
			%	22,7%	30,3%	1,5%	54,5%
	<b>Alto</b>	N	11	5	0	16	
		%	16,7%	7,6%	0,0%	24,2%	
<b>Total</b>		N	30	32	4	66	
		%	45,5%	48,5%	6,1%	100,0%	

**Fuente:** Base de datos según la encuesta realizada.

La Tabla 5.1.9 que representa la relación entre el Síndrome de Burnout en su dimensión realización personal y satisfacción laboral. Muestra que el 30,3% (20) del personal de salud que representa un nivel medio de síndrome de burnout en su dimensión realización personal, presenta satisfacción laboral de nivel medio. El 16,7% (11) del personal de salud que presenta un nivel alto con de síndrome burnout en su dimensión realización personal, presenta una satisfacción laboral baja. Solo el 10,6% (7) del personal de salud que representa un nivel bajo con síndrome de burnout en su dimensión realización personal, presenta un nivel de satisfacción laboral medio.

## 5.2. Resultados inferenciales

Se usó el Coeficiente de Correlación de Pearson codificado de las puntuaciones de Síndrome de Burnout y Satisfacción laboral para determinar las posibles relaciones. Considerando si  $P = \text{Sig} < 0.05$  existe una relación significativa.

$$R = \frac{S_{xy}}{S_x S_y}$$

$S_{xy} = \text{Cov}(x,y) = M(x,y) - M(x)M(y)$        $S_{xy}$ : Covarianza  
 $S_x$ : Desviación estándar de X       $S_y$ : Desviación estándar de Y

**Tabla N° 5.2. 10**  
**CORRELACIONES DE LAS VARIABLES SÍNDROME DE BURNOUT Y**  
**SATISFACCIÓN LABORAL**

<b>Correlaciones</b>		<b>Satisfacción Laboral</b>
<b>Síndrome de Burnout</b>	Correlación de Pearson	-,481**
	Sig. (bilateral)	,000
<b>D1: Agotamiento emocional</b>	Correlación de Pearson	-,226
	Sig. (bilateral)	,068
<b>D2: despersonalización</b>	Correlación de Pearson	-,245*
	Sig. (bilateral)	,047
<b>D3: Realización personal</b>	Correlación de Pearson	-,518**
	Sig. (bilateral)	<,001
<b>N</b>		<b>66</b>

Fuente: Elaboración propia

## VI. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

### 6.1. Contrastación de la hipótesis

#### 6.1.1 Hipótesis General

Existe relación entre el Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en personal de salud de la Dirección Regional de Salud de Tacna en tiempo de pandemia, 2022.

#### Hipótesis nula (Ho)

No Existe relación entre el Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en personal de salud de la Dirección Regional de Salud de Tacna en tiempo de pandemia, 2022.

#### Hipótesis alterna (H1)

Existe relación entre el Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral.

#### Nivel significancia estadística:

Se trabajó con el nivel significancia de ( $p < 0,05$ ), con coeficiente de correlación de Pearson, porque se tomó las puntuaciones de las variables Síndrome de Burnout y Satisfacción laboral, que son valores cuantitativos por lo tanto el estadístico a usar que cuantifica para ver la relación y decir si la relación es importante.

#### Estadística de Prueba:

Coeficiente de Correlación de Pearson.

Sxy: Covarianza

Sx: Desviación estándar de X

Sy: Desviación estándar de y

$$R = \frac{S_{xy}}{S_x S_y}$$

### Análisis estadístico:

		Satisfacción
		Laboral
<b>Síndrome de Burnout</b>	Correlación de Pearson	-,481**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	66

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

**Fuente:** Datos obtenidos por encuesta.

### Decisión Estadística:

Según el resultado obtenido existe una relación significativa del 48% entre Síndrome de Burnout y Satisfacción laboral pues el valor P= 0.000 menor que 0.05.

### Conclusión:

Síndrome de Burnout se relaciona significativamente moderada con Satisfacción laboral; es decir acepta la hipótesis general.

El valor de dependencia es negativa ya que C. Pearson es - 0.481.

### 6.1.2 Hipótesis Especificas

- **Hipótesis Especifica 1**

Existe relación significativa entre el síndrome de burnout en su dimensión agotamiento emocional y la satisfacción laboral en personal de salud de la DIRESA Tacna en tiempo de pandemia, 2022.

#### **Hipótesis nula (Ho)**

No existe relación significativa entre el síndrome de burnout en su dimensión agotamiento emocional y la Satisfacción laboral percibido por el personal de salud de DIRESA Tacna en tiempo de pandemia, 2022.

#### **Hipótesis alterna (H1):**

Existe relación significativa entre el síndrome de burnout en su dimensión agotamiento emocional y la Satisfacción laboral

#### **Nivel de significancia estadística:**

Se trabajó con el nivel significancia de ( $p < 0,05$ ), con coeficiente de correlación de Pearson, se tomó las puntuaciones de la dimensión Agotamiento emocional del Síndrome de Burnout y Satisfacción laboral,

Obteniendo lo siguiente:

### **Análisis estadístico:**

<b>Correlaciones</b>		<b>Satisfacción laboral</b>
<b>Agotamiento emocional</b>	Correlación de Pearson	-,226
	Sig. (bilateral)	,068
	N	66

**Fuente:** Base de datos

### **Decisión Estadística:**

Según el resultado obtenido no existe una relación significativa entre la dimensión Agotamiento emocional del Síndrome de Burnout y la variable Satisfacción laboral, debido a que el valor de  $P = 0,068$  es mayor a 0,05.

### **Conclusión:**

Se rechaza la hipótesis alterna, aceptando la nula.



- **Hipótesis Especifica 2**

Existe relación significativa entre el síndrome de burnout en su dimensión despersonalización y la satisfacción laboral en personal de salud de la DIRESA Tacna en tiempo de pandemia, 2022.

**Hipótesis nula (Ho)**

No existe relación significativa entre Síndrome de burnout en su dimensión despersonalización y la Satisfacción laboral percibido por el personal de salud de la DIRESA Tacna en tiempo de pandemia, 2022.

**Hipótesis alterna (H1):**

Existe relación significativa entre Síndrome de burnout en su dimensión despersonalización y la Satisfacción laboral

**Nivel de significancia estadística:**

Se trabajó con el nivel significancia de ( $p < 0.05$ ).

**Análisis estadístico:**

<b>Correlaciones</b>		<b>Satisfacción laboral</b>
	Correlación de Pearson	-,245*
<b>despersonalización</b>	Sig. (bilateral)	,047
	<b>N</b>	<b>66</b>

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

**Decisión Estadística:**

Según el resultado obtenido existe una relación significativa del 24% entre Síndrome de burnout en su dimensión despersonalización y la Satisfacción laboral; pues el valor de  $P = 0.047$  menor a 0.05

**Conclusión:**

En la tabla se observa que existe una relación negativa de -0.245, lo que evidencia que existe relación baja entre Síndrome de burnout en su dimensión despersonalización y la Satisfacción laboral.

Se rechaza la hipótesis nula, aceptando la alterna.

- **Hipótesis Especifica 3**

Existe relación significativa entre el síndrome de burnout en su dimensión de realización personal y la satisfacción laboral en personal de salud de la DIRESA Tacna en tiempo de pandemia, 2022)

**Hipótesis nula (Ho)**

No existe relación significativa entre el síndrome de burnout en su dimensión de realización personal y la satisfacción laboral percibido por el personal de salud de la DIRESA Tacna en tiempo de pandemia, 2022).

**Hipótesis alterna (H1):**

Existe relación significativa entre síndrome de burnout en su dimensión de realización personal y la satisfacción laboral.

**Nivel de significancia estadística:**

Se trabajó con el nivel significancia de ( $p < 0.05$ ).

**Análisis estadístico:**

	<b>Correlaciones</b>	<b>Satisfacción laboral</b>
<b>Realización personal</b>	Correlación de Pearson	-,518**
	Sig. (bilateral)	<,001
	<b>N</b>	<b>66</b>

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

**Decisión Estadística:**

Como el valor obtenido es -,518 existe una relación significativa es decir que es adecuada entre el síndrome de burnout en su dimensión de realización personal y la satisfacción laboral, pues el valor de  $P = < 0.001$  menor a 0.05.

**Conclusión:**

En la tabla se observa que existe una relación negativa de - 0.518, lo que evidencia que existe relación moderada entre el síndrome de burnout en su dimensión de realización personal y la satisfacción laboral, se acepta la hipótesis alterna.

## **6.2. Contrastación de los resultados con otros estudios similares**

En la presente investigación, para determinar la relación entre el Síndrome de Burnout y la Satisfacción laboral del personal de salud de la Diresa Tacna en tiempo de pandemia, 2022, encontramos un valor de coeficiente de Pearson= - 0.48 con nivel de significancia p-valor= 0.000; lo que confirmó que hay una correlación negativa considerable entre ambas variables y que las conclusiones halladas en este estudio podrían tomarse en cuenta para mejorar las condiciones laborales.

Similar estudio fue el que realizó Bedoya y Barrientos en Ayacucho 2018 en la cual determinó que existe significancia en el valor hallado ya que fue equivalente a 0,0 que es menor a 0,05. Asimismo, lo que queda evidenciado con el valor del coeficiente de correlación que equivale a - 0,329 permitiendo determinar un nivel de correlación negativa débil y concluye que existe relación entre el Síndrome de Burnout y la Satisfacción Laboral de los trabajadores de Dirección Regional de Salud Ayacucho. (20)

En la tabla 5.1.1 se presentan los resultados descriptivos del Síndrome de Burnout del personal de salud de la Diresa Tacna en tiempo de pandemia, 2022, donde el 56,1% presentó nivel medio. Al contrastar con el estudio de PORTERO Silvia, quienes utilizaron la encuesta para evaluar el Síndrome de Burnout en un grupo de 235 profesionales sanitarios del servicio de urgencias hospitalario, encontrando en su estudio que el nivel de estrés o síndrome de burnout es nivel medio. (14)

En la Tabla N° 5.1.2 se presentan los resultados descriptivos de la Satisfacción laboral del personal de salud de la DIRESA Tacna en tiempo de pandemia, 2022, donde el 48,5% presentó nivel de satisfacción laboral medio. Al contrastar con la investigación de ROJO Felix, donde realizó encuestas en 80 profesionales de la salud, utilizando los instrumentos de Malash Burnout durante la pandemia, muestra que el personal de salud presenta un nivel medio de satisfacción laboral, y concluye que hay diferencias individuales que pueden atribuirse a diferentes en disposiciones personales. (21)

En la tabla 5.1.3 en la dimensión agotamiento emocional del Síndrome de Burnout en personal de salud de la DIRESA Tacna, se evidencia que el 47% de los entrevistados presentó un nivel medio, seguido por el nivel alto con un 30,3% y un nivel bajo con un 22,7%. Al contrastar con el estudio de VILCHEZ Jennifer, quienes utilizaron la encuesta para evaluar el síndrome de burnout en un grupo de 30 médicos cirujanos de diferentes especialidades en la subescala o dimensión agotamiento emocional indica que el mayor porcentaje corresponde al nivel moderado o medio con un 86,6%, esta investigación concluye que ocho de cada diez médicos desarrollaron Síndrome de Burnout. (17)

En la tabla 5.1.4 en la dimensión Despersonalización del Síndrome de Burnout en personal de salud de la DIRESA Tacna, se evidencia que el 51,5% de los entrevistados presentó un nivel medio, seguido por el nivel alto con un 25,8% y un nivel bajo con un 22,7%. Al contrastar con el estudio de PORTERO Silvia, quienes utilizaron la encuesta para evaluar

el Síndrome de Burnout en un grupo de 235 profesionales sanitarios del servicio de urgencias hospitalario en la subescala o dimensión despersonalización presentaron un nivel moderado, y la sintomatología somática y de ansiedad constituyen las manifestaciones clínicas más frecuentes (14)

En la Tabla N° 5.1.5 en la dimensión Realización Personal del Síndrome de Burnout en el personal de salud entrevistados, el 54,5% presentó nivel de realización personal medio, seguido de 24,2% presenta una realización personal alta, mientras que 21,2% en nivel bajo. Al contrastar con el estudio de MARCOS Ysela, quien aplicó la encuesta a 50 profesionales de la salud Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé, indican que el 40% presentan Realización Personal de nivel medio o moderado, por lo que en la dimensión referida a realización personal basada en características como el ánimo, su empatía con sus pacientes, su vitalidad y actuar frente a los problemas, en tiempos de pandemia en relación con la satisfacción laboral influyo moderadamente en el personal de salud. (22).

### **6.3. Responsabilidad ética de acuerdo a los reglamentos vigentes**

Para el desarrollo de la presente investigación, se realizaron las coordinaciones correspondientes para emplear el instrumento en los servidores de salud, en cuanto a las unidades de análisis se les informo y se despejo cualquier duda al respecto del porque se realiza la investigación, posteriormente se les solicitó el consentimiento informado previo al empleo del instrumento, se les hizo mención que la información a ser recolectada será tratada de forma confidencial para los fines de la investigación, además se han respetado a los autores mediante las citas bibliográficas efectuadas.

## VII. CONCLUSIONES

- a)** Al aplicar el coeficiente de Correlación de Pearson se tiene el valor de 48% es decir existe una relación significativa moderada entre estas dos variables Síndrome de Burnout y Satisfacción laboral debido a que el valor de  $P= 0.000$  menor a 0.05.
- b)** Al determinar el coeficiente de correlación de Pearson no existe una relación significativa entre Síndrome de Burnout en su dimensión agotamiento emocional y la Satisfacción laboral; pues el valor de  $P = 0.068$  mayor a 0.05.
- c)** El coeficiente de correlación de Pearson entre estas dos variables el Síndrome de Burnout en su dimensión Despersonalización y la Satisfacción Laboral el valor obtenido fue 24%, se tiene que existe relación significativa baja entre estas dos variables, debido a el valor de  $P=0.047$  es menor a 0.05.
- d)** Al emplear el coeficiente de correlación de Pearson el valor obtenido es 51%, es decir existe una relación significativa moderada entre el Síndrome de Burnout en su dimensión de Realización Personal y la Satisfacción Laboral, pues el valor de  $P = <0.001$  menor a 0.05.



## VIII. RECOMENDACIONES

- Al Director Regional de Salud y en especial al funcionario de la Dirección ejecutiva de Recursos Humanos se les sugiere tengan a bien implementar políticas para reducir el estrés laboral en los trabajadores como haciéndole partícipe de las decisiones en el trabajo, mejorar las condiciones laborales y considerar el reconocimiento público por los logros alcanzados, de esa manera lograremos aumentar la satisfacción laboral.
- Al funcionario de la Dirección ejecutiva de Promoción de la Salud, se le sugiere Implementar políticas institucionales para aplicar técnicas de relajación durante la jornada laboral de esa manera potenciar la parte emocional del trabajador así también como fomentar el trabajo en equipo de esa manera lograremos el objetivo con la ayuda de los demás trabajadores.
- A los profesionales de psicología de la Dirección ejecutiva de Salud de las personas, se les sugiere realizar en la institución laboral, charlas para afrontar los problemas que puedan presentarse durante la jornada de trabajo y de esa manera se puede mejorar las situaciones conflictivas enfrentándolas y resolviéndolas y no escaparse de ellas como una forma de afrontamiento negativo.
- Al funcionario de la Dirección ejecutiva de Recursos Humanos, se le sugiere implementar junto a la oficina de Bienestar de personal acciones que conlleven a mejorar la realización personal o autorrealización a través del crecimiento personal como alcanzar sus motivaciones personales, esperanzas en el trabajo y ambiciones del mismo, de esa manera se podría alcanzar el máximo potencial de cada trabajador y ello conllevaría al éxito en los objetivos institucionales.

## IX. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Monterrosa A, Dávila R, Mejía A, Contreras J, Mercado M. Estrés laboral, ansiedad y miedo al COVID-19 en médicos generales colombianos. [Online].; 2020 [cited 2022 Junio 20. Available from: <https://doi.org/10.29375/01237047.3890>.
2. dos Santos MR, Galvão HR, Gomes SM, De Souza T, Medeiros AdA, Barbosa. Biblioteca virtual em saúde. [Online].; 2020 [cited 2022 noviembre 04. Available from: <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/biblio-1147020>.
3. Paes KL, Garcia FdC, Aramaio MSdO. Revista Eletrônica Acervo Enfermagem. [Online].; 2022 [cited 2022 octubre 16. Available from: <https://acervomais.com.br/index.php/enfermagem/article/view/10308>.
4. Bezerra C. Impacto psicossocial do isolamento durante pandemia de covid-19 na população brasileira: análisetransversal preliminar. Saúde e Sociedade. 2020;(29).
5. Santos K. Depressão e ansiedade em profissionais de enfermagem durante a pandemia da covid-19. Escola Anna Nery. 2021;(25).
6. Lago Paes K, da Cruz Garcia JF, Souza de Oliveira Aramaio M. Revista Eletrônica Acervo Enfermagem. [Online].; 2022 [cited 2022 Junio 15.

Available

from:

<https://acervomais.com.br/index.php/enfermagem/article/view/10308>.

7. Rivera-Rojas , Ceballos-Vásquez PA, González-Palacios. Psychosocial risks and job satisfaction: a meaningful relationship for oncology workers. Aquichan. 2021;21(1):e2114. [Online].; 2021. Available from: <https://doi.org/10.5294/aqui.2021.21.1.4>.
8. Palomino-Oré , Huarcaya-Victoria. Trastornos por estrés debido a la cuarentena durante la pandemia por COVID-19. [Online].; 2020 [cited 2022]. Available from: <https://doi.org/10.24265/horizmed.2020.v20n4.10>.
9. Fiorillo A, Gorwood P. The consequences of the COVID-19 pandemic on mental health and implications for clinical practice. [Online].; 2020 [cited 2022]. Available from: <https://doi.org/10.1192/j.eurpsy.2020.35>.
- 10 Brooks SK, Webster RK, Smith LE, Woodland , Wessely , Greenberg N, et . al. The Lancet. [Online].; 2020 [cited 2022 noviembre 25]. Available from: [https://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736\(20\)30460-8/fulltext](https://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736(20)30460-8/fulltext).
- 11 CENEPRED. Escenario de riesgo por Covid-19 de la ciudad de Tacna Lima: . Cenepred; 2021.
- 12 Carrillo J. Ojo Público. [Online].; 2021 [cited 2022 Octubre 27]. Available . from: <https://ojo-publico.com/edicion-regional/regiones-enfrentan-la-segunda-ola-personal-especializado-escaso>.

- 13 Fernández Bedoya VH. Tipos de justificación en la investigación científica. [Online].; 2020 [cited 2022. Junio 22. Available from: <https://doi.org/10.33970/eetes.v4.n3.2020.207>.
- 14 Portero de la cruz. Estres laboral, burnout, satisfacción, afrontamiento y salud en general en personal de urgencias. Repositorio de la U. de Córdoba España. [Online].; 2019 [cited 2022 Junio 23. Available from: <https://helvia.uco.es/xmlui/bitstream/handle/10396/18579/201900001929.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- 15 Juárez García A. Síndrome de burnout en personal de salud durante la pandemia COVID-19: un semáforo naranja en la salud mental. Rev. Univ. Ind. Santander.. [Online].; 2020 [cited 2022 Junio 15. Available from: <https://doi.org/10.18273/revsal.v52n4-2020010>.
- 16 Lovo J. Síndrome de burnout: un problema moderno. [Online].; 2020 [cited 2022 junio 21. Available from: <http://biblioteca.utec.edu.sv:8080/jspui/handle/11298/118>.
- 17 Vilchez-Cornejo J, Romaní-Ojeda L, Ladera-Porta K, Marchand-Gonzales M. Síndrome de Burnout en médicos de un hospital de la Amazonía peruana. Rev. Fac. Med. Hum.. [Online].; 2019 [cited 2022 Junio 18. Available from: [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2308-05312019000400010&lng=es](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2308-05312019000400010&lng=es).  
<http://dx.doi.org/10.25176/RFMH.v19i4.2220>.

- 18 Sarmiento S. Burnout en el servicio de emergencia de un hospital. Horizonte Médico (Lima), 19 (1). [Online].; 2019 [cited 2022 junio 21. Available from: <https://doi.org/10.24265/horizmed.2019.v19n1.11>].
- 19 Neciosup. Síndrome de burnout y satisfacción laboral del personal de una clínica de especialidades en Trujillo en tiempos del COVID-19. [Online].; 2020 [cited 2022 junio 21. Available from: <https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle>].
- 20 Bedoya Fabián B, Barrientos Taquiri P. Síndrome de burnout y satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud. Ayacucho, 2018. Tesis de maestría. Ayacucho: UCV; 2018.
- 21 Félix Rojo M. Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en el personal de salud durante la pandemia Covid-19, 2021. Tesis. Callao: UCV; 2021.
- 22 Marcos Cotera YP. Síndrome de burnout y satisfacción laboral en personal del Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé – 2019. Tesis de maestría. Huancayo: Universidad Peruana los Andes; 2020.
- 23 Greene. Burn-out Case. New York: The Viking Press 1961. Actualizado 27 de agosto de 2010. [Online].; 2010 [cited 2022 Junio 24. Available from: <https://archive.org/details/burntoutcase00gree/page/n1/mode/2up>].
- 24 Haro Cano DS, Hurtado Masapanta FA. “Incidencia del Síndrome de Burnout y Desempeño laboral en una empresa de automatismos y domótica

- al norte de Quito en el periodo 2022-2023. Trabajo titulación. Quito: Universidad Politecnica Salesiana, Psicología; 2023.
- 25 Pradas Hernández L. Niveles y factores de riesgo de Burnout en . profesionales de enfermería en el área de Pediatría. Tesis doctoral. Andalucía: Universidad de Granada; 2021.
- 26 Boluarte Carbajal A. Versión breve de la escala de satisfacción laboral: . evaluación estructural y distribucional de sus puntajes. [Online].; 2015 [cited 2022 Junio 20. Available from: <http://www.scielo.org.pe/pdf/liber/v21n2/a06v21n2.pdf>.
- 27 Madero S. Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos . en la satisfacción de los trabajadores. [Online].; 2019 [cited 2022 junio 22. Available from: [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0188-62662019000100194&lng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-62662019000100194&lng=es).
- 28 Bakker AB, Demerouti , Sanz-Vergel AI. Burnout and Work Engagement: . The JD–R Approach. Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior. [Online].; 2014. Available from: [DOI:10.1146/annurev-orgpsych-031413-091235](https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091235).
- 29 Hederich Martínez C, Caballero Domínguez CC. Validación del cuestionario . Maslach Burnout Inventory-Student Survey (MBI-SS) en contexto académico colombiano. Revista CES Psicología, 9(1) 1-15. [Online].; 2016

[cited 2022 Junio 20. Available from:  
<http://www.scielo.org.co/pdf/cesp/v9n1/v9n1a02.pdf>.

30 Maslach C, Goldberg J. El Servier. [Online].; 1998 [cited 2023 Julio 2.  
. Available from:  
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S096218499880022X>

31 Granados , Aparisi D, Cándido J. Inglés. ¿Predicen los factores de  
. depresión, ansiedad y estrés la dimensión de la despersonalización y la baja  
realización personal en el profesorado? European Journal of Child  
Development. 2019 abril 23.

32 Eugenio Pachas T. Agotamiento emocional, despersonalización, realización  
. personal y clima organizacional de los trabajadores de la Oficina de  
Recursos Humanos. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.  
2018.

33 Locke EA. The nature and consequences of job satisfaction Chicago:  
. Handbook of industrial and organizational psychology; 1976.

34 Ruiz Segur CM. "Nivel de satisfacción laboral en empresas públicas y  
. privadas de la ciudad de Chillán". Tesis. Universidad Bio Bio, Contabilidad;  
2009.

35 Palma S. Escala de satisfacción laboral (SL-SPC) Manual Lima:  
. CARTOLAN EIRL; 2005.

- 36 Hernandez SR, Fernández CC, Baptista LM. Metodología de la . investigación. 7th ed. Mexico: McGRAW-HILL; 2018.
- 37 Sánchez Flores F. Fundamentos epistemológicos de la investigación . cualitativa y cuantitativa: consensos y disensos. Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria. [Online].; 2019 [cited 2022 Junio 18]. Available from: <http://www.scielo.org.pe/pdf/ridu/v13n1/a08v13n1.pdf>.
- 38 Pines A, Aronson E. Career burnout: Causes and cures New York: The Free . Press; 1988.
- 39 Muñante Cardenas AM, Perez Sanchez MN. Satisfacción laboral y . motivación de los profesionales de enfermería en los servicios de hospitalización del Hospital Luis Negreiros Vega Essalud, 2018. Tesis de maestría. UNAC, Callao; 2018.
- 40 Martín Manjarrés S. Aplicación de los principios éticos a la metodología de . la investigación. Enfermería en Cardiología N° 58-59. [Online].; 2013 [cited 2022 junio 24]. Available from: [https://enfermeriaencardiologia.com/wp-content/uploads/58\\_59\\_02.pdf](https://enfermeriaencardiologia.com/wp-content/uploads/58_59_02.pdf).
- 41 Ruiz M. Salud mental y Covid-19: consejos para combatir el aislamiento por . la pandemia. [Online].; 2020 [cited 2022 Junio 22]. Available from: <http://gacetamedica.com/profesion/saludmental-y-covid-19-consejos-para-combatir-elaislamiento-por-la-pandemia/>.



42 Neffa J. Los riesgos psicosociales en el trabajo contribución a su estudio.  
. CEIL-CONICET. 2015;(329-330).

43 Garcia Barrios D, Licla Beltran DY. Síndrome de Burnout y su relación con  
. la Satisfacción laboral en el personal de enfermería de centro quirúrgico del  
Hospital Regional Docente materno infantil El Carmen Huancayo 2018. Tesis  
Segunda Especialidad. Callao: UNAC, Escuela Profesional de Enfermería;  
2018.

## **ANEXOS**

## ANEXO 1:

### MATRIZ DE CONSISTENCIA

“SÍNDROME DE BURNOUT Y SATISFACCIÓN LABORAL EN PERSONAL DE SALUD DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD EN TIEMPO DE PANDEMIA, 2022.”

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p><b>1. Problema general</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre el Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en el personal de salud de la Dirección Regional de Salud de Tacna en tiempo de pandemia, 2022?</p>	<p><b>1. Objetivo General</b></p> <p>Determinar la relación entre el Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en personal de salud de la Dirección Regional de Salud de Tacna en tiempo de pandemia, 2022</p>	<p><b>Hipótesis General:</b></p> <p>Existe relación entre el Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en personal de salud de la Dirección Regional de Salud de Tacna en tiempo de pandemia, 2022.</p>	<p><b>Variable 1:</b></p> <p>Síndrome de Burnout</p> <p>Dimensiones:</p> <p>D1: Agotamiento emocional</p> <p>D2: Despersonalización</p> <p>D3: Realización personal</p>	<p><b>Tipo de investigación</b> Básica</p> <p><b>Enfoque:</b> Cuantitativo</p> <p><b>Nivel de investigación:</b> Relacional</p>
<p><b>2. Problemas Específicos</b></p> <p>- ¿Cuál es la relación entre el síndrome de burnout en su dimensión agotamiento emocional y la satisfacción laboral en el personal de salud de la DIRESA Tacna en tiempo de pandemia, 2022?</p>	<p><b>2. Objetivos Específicos</b></p> <p>- Establecer la relación entre el síndrome de burnout en su dimensión agotamiento emocional y la satisfacción laboral en personal de salud de la DIRESA Tacna en tiempo de pandemia, 2022.</p>	<p><b>Hipótesis Específica 1:</b></p> <p>Existe relación significativa entre el síndrome de burnout en su dimensión agotamiento emocional y la satisfacción laboral en personal de salud de la DIRESA Tacna en tiempo de pandemia, 2022.</p>		<p><b>Diseño de investigación</b> No experimental - Transversal-descriptivo - relacional</p> <p><b>Método:</b> Hipotético - Deductivo</p>

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>- ¿Cuál es la relación entre el síndrome de burnout en su dimensión despersonalización y la satisfacción laboral en personal de salud de la DIRESA Tacna en tiempo de pandemia, 2022?</p> <p>- ¿Cuál será la relación entre el síndrome de burnout en su dimensión de realización personal y la satisfacción laboral en personal de salud de la DIRESA Tacna en tiempo de pandemia, 2022?</p>	<p>- Establecer la relación entre el síndrome de burnout en su dimensión despersonalización y la satisfacción laboral en personal de salud de la DIRESA Tacna en tiempo de pandemia, 2022.</p> <p>- Establecer la relación entre el síndrome de burnout en su dimensión de realización personal y la satisfacción laboral en personal de salud de la DIRESA Tacna en tiempo de pandemia, 2022.</p>	<p><b>H.E. 2:</b> Existe relación significativa entre el síndrome de burnout en su dimensión despersonalización y la satisfacción laboral en personal de salud de la DIRESA Tacna en tiempo de pandemia, 2022.</p> <p><b>H. E. 3:</b> Existe relación significativa entre el síndrome de burnout en su dimensión de realización personal y la satisfacción laboral en personal de salud de la DIRESA Tacna en tiempo de pandemia, 2022.</p>	<p><b><u>Variable 2:</u></b> Satisfacción Laboral</p>	<p><b>Población y muestra</b> 160 personal de salud de la DIRESA Tacna, muestra de 66 personal de salud</p> <p><b>Muestreo:</b> no probabilístico por conveniencia (probabilístico)</p> <p><b>Técnica recolección de datos:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumento:</b> Cuestionario</p>

## ANEXO 2

### INSTRUMENTOS VALIDADOS

#### CUESTIONARIO

**Indique su edad**

- 1) De 18 a 29 años                      2) De 30 a 59 años                      3) 60 años a más

**Sexo**

- 1) Hombre                      2) Mujer

**Estado civil**

- 1) Soltero (a)                      2) Casado (a)                      3) Separado/Divorciado (a)                      4) Conviviente  
5) Viudo (a)

**Nivel de estudio alcanzado:**

- 1) Auxiliar                      2) Técnico                      3) Universitario

**Profesión**

- 1) Médico                      2) Lic. Enfermería                      3) Lic. Obstetricia                      4) Biólogo  
5) Químico Farmacéutico                      6) Técnico Sanitario                      7) Técnico en enfermería  
8) \_\_\_\_\_

**¿Cuál fue su modalidad de trabajo durante la pandemia por COVID-19?**

- 1) Remoto  
2) Presencial  
3) Mixto (remoto y presencial)

#### INVENTARIO “BURNOUT” DE MASLACH (MBI)

**Instrucciones:** El propósito de esta encuesta es conocer cómo consideran los distintos profesionales de salud su trabajo y a las personas a quien dan servicio. A continuación, encontrará una serie de enunciados acerca de su trabajo y de sus sentimientos en él. 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. Las 22 frases que mostramos están relacionadas con los sentimientos que usted experimenta en su trabajo. Lea cada frase y responda anotando la frecuencia con que ha tenido ese sentimiento de acuerdo con la escala siguiente:

0 = Nunca

1 = Pocas veces al año o menos

2 = Una vez al mes o menos

3 = Unas pocas veces al mes

4 = Una vez a la semana

5 = Pocas veces a la semana

6 = Todos los días.

Ejemplo: "Me siento deprimido en el trabajo "

Si **NUNCA** se siente deprimido en el trabajo, debe contestar con un 0. Si esto le ocurre alguna vez, indique su frecuencia de 1 a 6.

A continuación, conteste a las frases indicando la frecuencia con que usted ha experimentado ese sentimiento durante la pandemia.

Síndrome de Burnout								
1	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado.	0	1	2	3	4	5	6
2	Al final de la jornada me siento agotado.	0	1	2	3	4	5	6
3	Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
4	Puedo entender con facilidad lo que piensan mis pacientes.	0	1	2	3	4	5	6
5	Creo que trato a algunos pacientes como si fueran objetos.	0	1	2	3	4	5	6
6	Trabajar con pacientes todos los días es una tensión para mí.	0	1	2	3	4	5	6
7	Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis pacientes.	0	1	2	3	4	5	6
8	Me siento "quemado" por el trabajo	0	1	2	3	4	5	6
9	Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros.	0	1	2	3	4	5	6
10	Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
11	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	0	1	2	3	4	5	6
12	Me encuentro con mucha vitalidad	0	1	2	3	4	5	6
13	Me siento frustrado por mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6

<b>14</b>	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.	0	1	2	3	4	5	6
<b>15</b>	Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de los pacientes a los que tengo que atender.	0	1	2	3	4	5	6
<b>16</b>	Trabajar en contacto directo con los pacientes me produce bastante estrés.	0	1	2	3	4	5	6
<b>17</b>	Tengo facilidad para crear una atmosfera relajada a mis pacientes.	0	1	2	3	4	5	6
<b>18</b>	Me encuentro animado después de trabajar junto con los pacientes.	0	1	2	3	4	5	6
<b>19</b>	He realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
<b>20</b>	En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades.	0	1	2	3	4	5	6
<b>21</b>	Siento que se trata de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
<b>22</b>	Siento que los pacientes me culpan de algunos de sus problemas.	0	1	2	3	4	5	6

Fuente: Maslach C., Jackson, S E. MBI: Maslach burnout inventory manual. Palo Alto, CA: University of California, Consulting Psychologists Press;1981.

**¡AGRADECEMOS SU PARTICIPACIÓN!**

## ESCALA DE OPINIONES SATISFACCIÓN LABORAL

Lea con atención cada enunciado y seleccione la respuesta que mejor se asemeje a su situación. Le agradeceremos nos responda su opinión marcando con un aspa (X). No hay respuesta buena ni mala ya que todas son opiniones.

TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO
1	2	3	4

Satisfacción por el trabajo		1	2	3	4
1	En mi trabajo me encuentro muy satisfecho.	1	2	3	4
2	Obtengo reconocimiento por mi trabajo.	1	2	3	4
3	La relación con mis jefes es muy cordial.	1	2	3	4
4	Se lo que se espera de mí en el trabajo.	1	2	3	4
5	Mi trabajo en el centro es el mismo todos los días, no varía.	1	2	3	4
6	Creo que tengo poca responsabilidad en mi trabajo.	1	2	3	4
7	Al final de la jornada de mi trabajo me suelo encontrar muy cansado (a).	1	2	3	4
8	Tengo poca independencia para organizar mi trabajo.	1	2	3	4
9	Tengo pocas oportunidades de aprender a hacer cosas nuevas.	1	2	3	4
10	Tengo muy poco interés por las cosas que realizo en mi trabajo.	1	2	3	4
11	Tengo la sensación de que lo que estoy haciendo no vale la pena.	1	2	3	4
12	Con frecuencia no me desconecto del trabajo cuando estoy fuera del centro laboral.	1	2	3	4
13	Las relaciones con mis compañeros son muy cordiales	1	2	3	4



14	Con frecuencia tengo la sensación de no estar capacitado para realizar mi trabajo.	1	2	3	4
15	Con frecuencia la competitividad o el estar a la altura de los demás me causa estrés o tensión.	1	2	3	4
16	Tengo la sensación de que me falta tiempo para realizar mi trabajo.	1	2	3	4
17	Creo que mi trabajo es excesivo.	1	2	3	4
18	Con frecuencia siento no tener recursos suficientes para hacer mi trabajo tan bien como sería deseable	1	2	3	4
19	Tengo muchas posibilidades de promoción profesional.	1	2	3	4
20	Los problemas personales de mis compañeros de trabajo me suelen afectar.	1	2	3	4
21	El sueldo que percibo es adecuado.	1	2	3	4
22	Estoy convencido de que ocupo el puesto que me corresponde por capacidad y preparación.	1	2	3	4
23	Muy pocas veces me tengo que esforzar a fondo para realizar mi trabajo.	1	2	3	4
24	Muy pocas veces mi trabajo altera mi ánimo, mi salud o mis horas de sueño.	1	2	3	4

Fuente: Aranaz J. y Mira J. Cuestionario Font-Roja de Satisfacción laboral Hospitalario. España; 1988. Adaptación Muñante A. y Pérez M. Perú; 2019.

**¡AGRADECEMOS SU PARTICIPACIÓN!**

## ANEXO 3

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado (a) personal de salud:

Nos complace saludarlo (a), somos estudiantes de la Especialidad en Salud Pública y Comunitaria de la Universidad Nacional del Callao y en coordinación con la Dirección Regional de Salud Tacna, estamos agradecidos de su intención de ser parte del presente estudio de investigación "SÍNDROME DE BURNOUT Y SATISFACCIÓN LABORAL EN PERSONAL DE SALUD DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD TACNA EN TIEMPO DE PANDEMIA, 2022".

La presente consta de dos cuestionarios, el primero para cuantificar el estrés laboral y el segundo para medir la satisfacción laboral, le tomará 20 minutos aproximadamente.

Declaro que he recibido suficiente información con respecto al estudio. Entiendo los objetivos del estudio y del cuestionario. Me aseguraron que toda la información recogida durante el estudio es estrictamente confidencial y que puedo contactar a los investigadores o al Comité Institucional de Ética si necesito más información. Estoy de acuerdo con estas condiciones y acepto voluntariamente participar en este estudio, sabiendo que puedo retirarme en cualquier momento durante o después de la entrevista, sin que esto tenga ninguna consecuencia para mí.

-----  
Firma del participante

## ANEXO 4

### BASE DE DATOS

Ficha	Edad	Sexo	Est_civil	Niv_est	Profes	Mod_trab	b1	b2	b3	b4	b5	b6	b7	b8	b9	b10	b11	b12	b13	b14	b15	b16	b17	b18	b19	b20	b21	b22
1	2	2	1	3	5	2	6	5	4	6	6	3	5	6	3	5	1	4	6	2	4	3	4	3	5	3	2	4
2	2	2	1	3	5	2	4	5	2	2	6	1	6	1	6	4	0	5	2	3	0	1	5	5	6	3	3	6
3	2	2	1	3	2	2	2	5	2	5	5	3	6	2	6	4	1	3	5	3	0	2	6	2	4	4	3	3
4	2	2	1	3	2	2	4	5	4	3	3	3	2	3	4	2	3	4	3	5	3	5	4	3	4	6	2	3
5	2	1	2	3	5	2	5	3	6	6	5	4	5	6	5	5	1	6	5	3	3	4	6	5	6	5	6	0
6	2	1	2	3	1	2	4	4	3	6	5	0	6	2	5	4	4	5	4	2	5	1	4	4	4	2	2	3
7	2	2	2	3	5	2	5	2	6	1	6	3	1	6	5	6	1	3	6	2	3	4	5	2	2	6	3	4
8	2	2	2	3	2	2	0	4	2	6	6	1	5	5	5	1	3	5	3	5	0	2	3	5	5	1	4	1
9	2	2	3	3	2	2	2	2	1	6	6	1	4	2	6	5	1	6	5	4	3	2	3	6	5	6	1	0
10	2	2	1	3	5	2	4	3	6	2	5	3	4	6	5	4	2	3	6	1	6	4	4	5	4	6	4	0
11	2	1	2	2	7	2	1	3	0	3	6	3	1	3	6	3	0	6	4	5	0	1	1	3	6	0	2	0
12	2	2	1	1	10	2	1	4	1	6	5	4	1	0	4	5	1	3	2	4	0	1	6	3	5	1	6	1
13	2	1	2	3	5	2	5	5	5	6	4	1	6	2	6	6	1	4	5	3	6	1	1	3	6	1	0	0
14	2	2	2	3	2	2	6	6	6	6	1	5	5	6	5	4	2	5	6	1	5	1	0	0	6	1	5	0
15	1	2	1	3	2	2	4	3	4	2	4	1	0	5	4	2	1	1	2	3	6	0	3	2	0	4	1	2
16	2	1	1	2	7	2	2	3	2	3	1	1	3	2	5	2	2	2	0	1	2	0	3	3	3	1	2	1
17	1	1	2	2	7	3	0	0	0	3	6	0	1	0	0	6	0	4	5	0	2	0	6	5	4	0	6	0
18	2	2	2	3	5	2	6	5	5	6	5	3	3	5	4	6	0	2	6	5	0	0	3	3	6	5	1	4
19	2	1	1	3	5	2	2	4	3	5	6	3	3	0	6	3	1	2	5	3	1	3	3	2	4	1	0	1
20	2	2	1	3	2	2	3	2	2	4	4	5	3	2	3	3	3	4	2	4	4	5	4	4	4	4	3	4
21	2	1	1	3	5	2	2	4	2	2	3	2	2	4	5	4	3	3	4	5	3	4	4	1	4	3	4	5
22	2	1	1	3	3	1	5	5	3	3	5	1	4	6	4	2	4	4	3	2	4	4	5	4	5	4	5	4
23	2	1	4	3	4	2	2	4	1	6	5	1	6	2	5	4	1	5	3	1	0	1	1	5	5	1	0	0
24	2	1	2	2	8	3	1	2	1	1	3	1	1	2	2	5	0	6	4	3	4	1	5	1	1	5	2	1
25	2	2	1	3	3	2	3	3	1	5	6	0	5	4	5	6	0	6	5	6	0	0	5	6	6	3	2	0

26	3	2	2	3	3	3	1	0	0	4	6	4	3	0	5	5	1	5	6	1	4	2	5	5	4	4	5	6
27	2	1	2	3	4	2	3	3	4	5	6	3	5	3	5	0	0	3	5	3	0	2	1	5	5	3	1	2
28	3	2	2	3	2	3	6	6	6	6	2	5	4	6	6	2	6	3	0	3	2	4	6	4	6	4	4	3
29	2	2	2	3	3	2	3	5	5	3	6	1	2	2	6	5	1	5	4	3	2	1	5	6	6	5	3	0
30	2	2	1	3	2	2	4	4	3	2	4	2	0	0	1	3	2	1	0	2	3	1	3	4	5	4	1	2
31	2	2	1	3	5	2	6	6	6	6	5	4	5	6	4	4	5	1	3	4	0	4	4	4	6	4	0	2
32	2	1	2	3	4	2	3	5	3	6	5	3	3	3	3	3	0	6	5	3	6	3	3	3	6	3	3	0
33	2	2	2	3	2	2	6	6	4	6	4	3	6	3	5	6	0	4	6	4	0	0	6	4	6	5	4	5
34	2	2	2	3	2	2	5	4	5	6	6	5	6	5	6	5	2	5	5	6	0	6	5	5	6	3	0	3
35	2	2	1	3	3	2	3	5	1	2	3	4	4	6	5	6	2	5	4	5	0	4	4	3	5	6	1	4
36	2	2	1	3	5	2	1	2	1	1	5	6	1	2	1	5	1	6	6	1	5	6	1	6	6	5	1	0
37	2	2	2	3	2	2	5	6	6	6	4	5	6	5	6	5	0	5	5	4	0	4	5	2	2	4	6	0
38	2	2	1	3	2	2	4	5	5	3	2	4	4	4	4	0	5	4	2	4	3	3	3	4	4	5	3	4
39	2	2	2	3	2	2	5	4	4	3	5	3	3	4	4	3	4	1	4	2	3	5	4	2	3	4	3	3
40	2	1	1	3	2	2	4	5	4	3	1	2	3	4	3	3	1	5	2	4	1	6	4	3	3	5	3	2
41	2	2	1	3	2	2	6	6	6	0	0	6	5	6	5	2	5	0	4	4	3	6	5	0	2	5	4	0
42	2	2	2	3	4	3	3	3	2	5	5	1	5	3	5	5	0	3	5	1	0	2	5	5	5	4	5	1
43	2	1	2	3	2	2	3	5	2	2	3	4	4	5	5	6	4	3	4	5	3	5	4	2	4	4	4	4
44	2	2	2	3	2	2	1	2	0	1	1	4	3	2	1	2	1	3	2	0	3	2	2	4	3	1	1	0
45	2	2	3	3	5	2	5	5	4	6	2	0	6	3	5	4	0	6	3	0	0	0	5	6	6	1	4	1
46	2	2	4	3	2	2	4	6	5	1	4	0	2	5	1	5	0	3	6	5	0	1	3	0	1	0	4	0
47	2	2	1	3	6	2	5	5	4	4	5	2	4	3	5	3	3	4	2	3	1	1	2	3	4	1	1	0
48	2	2	3	2	8	3	5	5	4	4	2	4	2	3	3	3	4	3	3	4	4	5	5	3	4	3	3	2
49	2	2	1	3	5	2	6	6	5	3	3	5	3	6	2	1	3	1	1	5	2	5	1	4	6	5	2	5
50	2	1	2	2	7	2	1	0	1	5	6	1	1	1	6	5	1	6	5	1	0	1	4	4	5	0	0	0
51	2	1	4	3	5	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	3	3	2	6	3	2	2	3	2	2	3	3	4
52	2	2	2	3	2	2	4	4	3	5	6	1	5	3	5	4	3	4	3	3	0	3	4	4	3	2	4	1
53	2	1	1	3	5	2	1	1	3	2	2	1	0	2	4	3	6	2	0	5	1	1	2	1	0	2	3	6
54	2	1	2	3	5	2	6	6	5	6	5	5	3	5	6	6	5	5	1	6	0	6	5	5	6	5	5	5
55	2	2	1	3	2	2	5	5	6	2	5	4	2	5	2	4	3	3	4	4	3	4	2	2	3	2	1	3
56	2	2	4	3	5	2	4	2	2	3	6	3	1	2	6	6	2	3	2	1	0	1	2	4	5	1	2	1
57	2	2	2	3	2	2	5	3	4	6	2	5	6	5	6	5	3	6	4	5	0	4	6	5	6	4	1	2

58	3	1	4	1	11	3	3	5	3	5	6	1	5	3	6	5	0	5	6	3	1	1	1	3	5	2	1	1
59	2	1	2	3	1	2	4	4	3	2	3	4	4	4	6	1	5	2	3	5	2	5	2	4	4	3	3	5
60	2	2	4	3	2	2	4	5	2	2	3	4	4	5	5	5	4	4	3	5	3	5	3	2	3	2	2	4
61	2	2	2	3	5	2	1	3	2	4	6	0	1	1	3	1	1	0	4	2	1	1	0	2	1	1	3	0
62	2	2	1	3	2	2	3	3	3	5	2	5	3	5	3	3	2	4	3	1	0	4	2	3	3	5	3	1
63	2	2	1	3	2	2	3	2	0	5	3	0	3	0	4	4	0	4	5	1	3	0	1	1	4	1	6	2
64	2	1	2	2	8	2	2	0	4	5	6	3	2	3	6	2	3	5	6	4	0	4	3	2	5	0	3	0
65	2	2	1	3	2	2	4	2	5	3	4	2	2	0	3	4	3	2	5	3	3	2	4	5	4	1	2	3
66	2	1	2	2	9	2	2	5	6	1	5	5	4	3	2	6	4	6	5	2	3	4	6	1	5	6	4	2

Ficha	s1	s2	s3	s4	s5	s6	s7	s8	s9	s10	s11	s12	s13	s14	s15	s16	s17	s18	s19	s20	s21	s22	s23	s24
1	2	3	1	2	3	2	3	2	2	1	1	3	2	2	2	3	2	3	3	1	2	2	2	2
2	1	3	1	1	2	1	2	1	2	2	2	4	1	1	2	2	2	2	3	1	2	2	3	3
3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	1	2	2	2	3	2	2	4	2	3	1	2	3	3
4	2	2	3	3	2	4	3	2	2	3	2	4	3	2	4	4	3	3	2	1	3	3	3	2
5	2	1	2	1	1	1	2	1	4	1	1	4	2	1	1	1	1	4	4	1	1	1	4	4
6	2	3	2	2	2	1	3	2	2	1	1	4	3	1	1	3	2	2	2	2	1	1	3	2
7	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	3	2	2	2	2	3
8	2	2	3	3	2	1	3	2	3	1	2	3	3	3	2	4	2	3	2	2	2	3	3	3
9	2	2	3	1	1	2	2	3	3	1	2	3	1	1	1	2	3	3	3	2	1	4	2	3
10	1	4	1	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	2	1	2	1
11	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	1	3	2	2	3	2	2	3	2	1	1	2	3	3
12	2	2	1	3	2	3	3	3	4	1	1	1	2	2	4	3	2	2	3	1	4	1	3	3
13	2	3	2	2	3	2	2	4	2	3	2	3	2	4	2	2	1	3	3	2	2	3	2	2

14	1	3	1	1	3	1	3	2	1	1	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2		
15	2	3	1	1	4	1	4	2	1	2	1	4	1	3	4	4	3	3	4	1	3	2	1	
16	3	2	3	2	4	3	4	3	4	2	2	4	3	3	4	4	3	4	2	3	4	2	3	1
17	1	3	1	2	2	1	3	1	1	1	1	3	1	2	1	3	1	3	3	1	1	2	4	1
18	2	1	4	1	1	1	3	3	3	1	1	4	2	2	4	4	4	2	3	4	1	1	1	1
19	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	3	3	2	1	1	3	3	3
20	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	1	2	2	4	2	2	3	2	3	3	2	2
21	2	3	2	4	2	3	2	3	3	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	3	4	3	2
22	2	1	4	2	3	2	3	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	1	2	2	2
23	3	2	3	2	2	2	2	3	3	1	2	3	2	1	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2
24	1	2	2	1	3	3	2	2	1	4	1	4	2	1	1	3	1	1	3	3	4	2	3	3
25	2	1	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	1	3	2	1
26	1	3	1	1	3	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	3	4	4	2	1	3	3
27	2	2	1	1	2	2	3	3	3	1	1	1	1	2	3	3	3	3	2	2	1	2	1	2
28	4	1	3	2	2	1	4	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1
29	3	2	1	1	4	4	3	3	1	1	1	4	1	3	2	4	3	2	2	3	4	1	4	4
30	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	4	3	3	2	4	4	3	3
31	3	1	3	1	3	1	4	2	2	1	1	4	2	2	4	4	4	3	1	3	1	1	1	3
32	2	3	2	2	3	2	2	2	3	1	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	1
33	3	1	3	1	2	4	4	4	2	1	1	4	2	1	1	3	4	2	3	2	1	2	2	2
34	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	4
35	2	1	1	1	4	2	1	2	2	1	1	3	1	1	3	1	1	1	2	1	1	4	2	3
36	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3
37	2	3	2	1	1	1	4	2	1	1	1	4	3	1	2	2	3	3	2	2	4	1	3	1
38	2	3	2	2	2	3	4	2	2	2	2	1	4	3	2	2	4	3	3	2	1	3	2	3
39	2	3	3	3	1	2	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	1	2	2	2	3	2
40	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	4	3	2	3	2	1	2	3	3	2	1
41	2	1	2	3	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	4	2	3	2
42	2	2	2	2	1	1	2	2	3	1	1	4	2	2	1	2	2	3	2	3	2	2	2	3
43	2	4	3	2	4	2	4	3	4	3	3	4	2	1	3	2	3	3	2	3	1	2	3	2
44	3	2	3	1	3	1	4	3	3	3	3	4	3	2	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4
45	4	3	4	4	1	1	3	3	2	1	1	4	4	1	1	3	2	1	2	2	4	3	1	4

46	3	4	4	4	3	1	3	1	3	2	1	3	4	1	2	3	3	1	3	3	4	4	1	3
47	3	3	3	3	2	1	2	1	3	1	1	3	3	2	2	2	2	4	2	2	4	4	2	2
48	3	1	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	1	3	2	3
49	3	3	3	3	2	3	4	2	2	2	2	4	3	3	3	4	4	3	1	3	3	3	2	1
50	4	4	3	4	2	1	2	2	3	3	4	2	4	1	2	1	1	1	3	2	3	3	4	1
51	2	3	3	3	3	1	4	3	3	2	3	3	3	1	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2
52	3	3	3	2	1	1	3	2	2	1	1	1	3	1	1	2	2	3	3	2	1	2	1	3
53	2	4	4	4	4	1	4	3	2	2	4	3	4	1	2	4	4	4	4	3	1	4	2	4
54	3	3	3	4	2	1	4	3	1	1	1	4	3	2	3	3	4	3	3	2	4	4	1	1
55	3	3	3	3	2	1	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
56	3	3	3	3	3	1	2	2	1	1	1	3	4	3	2	3	1	2	3	1	3	4	1	3
57	4	1	4	4	2	1	1	2	1	1	1	2	4	1	1	2	1	2	3	1	4	4	2	1
58	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	4	2	3	2	3	3	2	3
59	2	2	2	3	3	1	4	3	3	3	1	3	3	2	3	4	4	3	2	3	3	3	1	1
60	2	1	3	3	4	3	4	2	2	2	1	2	2	2	2	3	4	3	1	3	1	1	3	3
61	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3
62	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	1	3	3	2	2	3	3	3	2	2	4	4	2	3
63	1	2	1	4	3	4	3	2	2	4	3	1	4	2	4	3	4	3	2	3	4	1	4	2
64	4	4	3	4	2	1	3	2	3	3	3	2	4	1	2	1	1	2	3	1	3	2	4	1
65	2	2	3	3	2	4	3	2	1	3	2	1	3	1	4	4	3	1	2	1	3	3	3	2
66	2	1	2	1	3	1	2	3	3	1	2	4	2	2	3	3	1	3	2	2	1	2	1	2

## **OTROS ANEXOS**



**Anexo 5:**

**Valores del alfa de Cronbach**

---

**Estadísticas de fiabilidad**

**Síndrome de Burnout**

---

<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N de elementos</b>
-------------------------	-----------------------

---

,735

22

---

---

**Estadísticas de fiabilidad**

**Satisfacción laboral**

---

<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N de elementos</b>
-----------------------------	-----------------------

---

,770

24

---

## Anexo 6:

### Pruebas de normalidad

#### Prueba de Normalidad para las variables de Síndrome de Burnout y la Satisfacción Laboral

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
<b>Síndrome de Burnout</b>	,116	66	,027	,978	66	,292
<b>Satisfacción laboral</b>	,090	66	,200*	,982	66	,466

\*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.  
a. Corrección de significación de Lilliefors

#### Prueba de Normalidad para las variables de Síndrome de Burnout dimensión Agotamiento emocional y la Satisfacción Laboral

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
<b>Agotamiento emocional</b>	,111	66	,043	,978	66	,285
<b>Satisfacción laboral</b>	,090	66	,200*	,982	66	,466

\*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

**Prueba de Normalidad para las variables de Síndrome de Burnout  
dimensión Despersonalización y la Satisfacción Laboral**

<b>Pruebas de normalidad</b>						
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
<b>Despersonalización</b>	,092	66	,200*	,975	66	,206
<b>Satisfacción laboral</b>	,090	66	,200*	,982	66	,466

\*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera

a. Corrección de significación de Lilliefors

**Prueba de Normalidad para las variables de Síndrome de Burnout  
dimensión Realización personal y la Satisfacción Laboral**

<b>Pruebas de normalidad</b>						
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
<b>Realización personal</b>	,061	66	,200*	,983	66	,506
<b>Satisfacción laboral</b>	,090	66	,200*	,982	66	,466

\*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera

a. Corrección de significación de Lilliefors

## ANEXO: 7

### Otros resultados

**Tabla:** Edad y sexo del personal de salud de la DIRESA Tacna

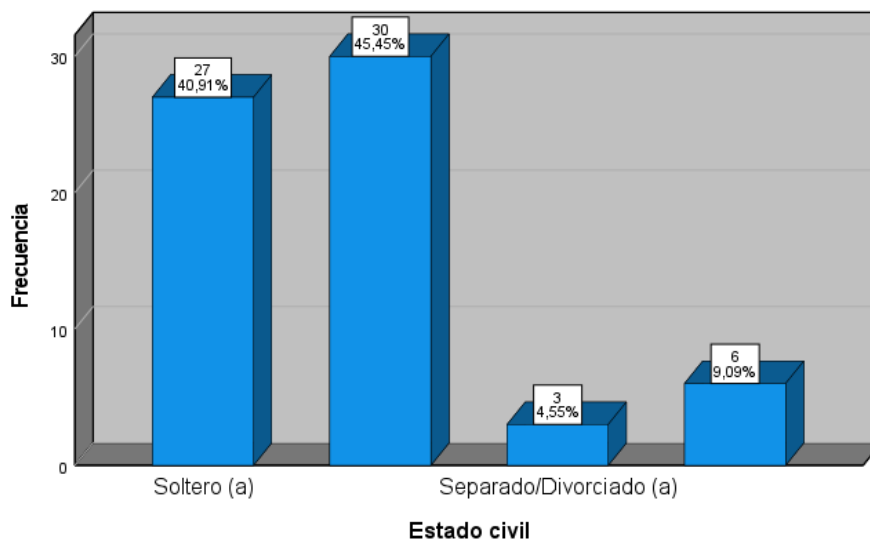
		Sexo		Total	
		Hombre	Mujer		
Edad	De 18 a 29 años	N	1	1	2
		%	4,3%	2,3%	3,0%
	De 30 a 59 años	N	21	40	61
		%	91,3%	93,0%	92,4%
	60 años a más	N	1	2	3
		%	4,3%	4,7%	4,5%
	Total	N	23	43	66
		%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Base de datos

**Tabla:** Estado civil del personal de salud de la DIRESA Tacna

	<b>N</b>	<b>%</b>
Soltero (a)	27	40,9
Casado (a)	30	45,5
<b>Estado civil</b>		
Separado/Divorciado (a)	3	4,5
Conviviente	6	9,1
<b>Total</b>	<b>66</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Base de datos

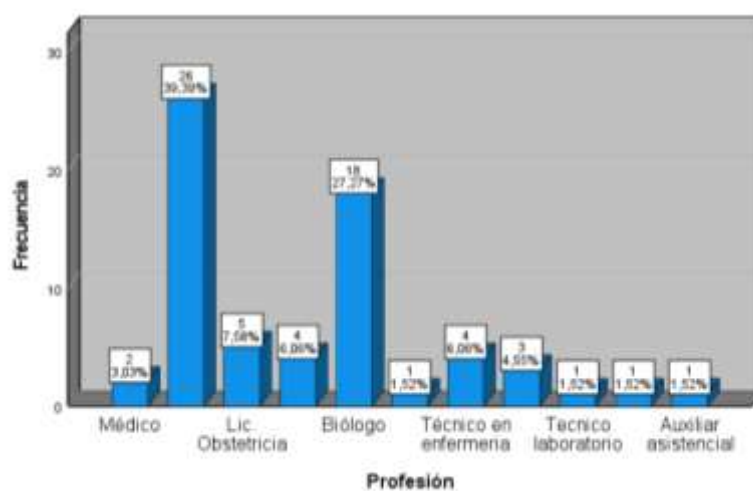


**Figura.** Estado civil del personal de salud de la DIRESA Tacna

**Tabla:** Profesión del personal de salud de la DIRESA Tacna

	<b>N</b>	<b>%</b>
Médico	2	3,0
Lic. Enfermería	26	39,4
Lic. Obstetricia	5	7,6
Químico Farmacéutico	4	6,1
Biólogo	18	27,3
Nutricionista	1	1,5
<b>Profesión</b> Técnico en enfermería	4	6,1
Técnico Sanitario ambiental	3	4,5
Técnico laboratorio	1	1,5
Auxiliar sanitario	1	1,5
Auxiliar asistencial	1	1,5
<b>Total</b>	<b>66</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Base de datos

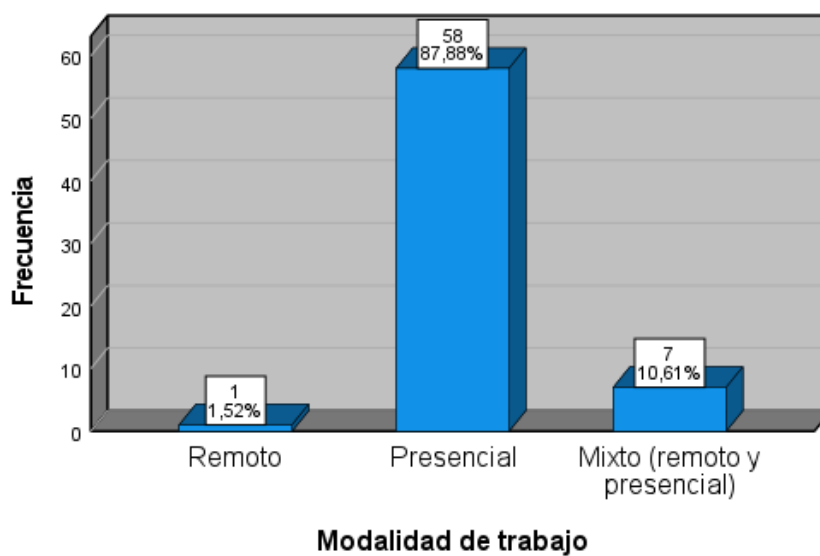


**Figura.** Profesión del personal de salud de la DIRESA Tacna

**Tabla:** Modalidad de trabajo del personal de salud de la DIRESA Tacna en tiempo de pandemia

	<b>N</b>	<b>%</b>
<b>Modalidad de trabajo</b>		
Remoto	1	1,5
Presencial	58	87,9
Mixto (remoto y presencial)	7	10,6
<b>Total</b>	<b>66</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Base de datos



**Figura.** Modalidad de trabajo del personal de salud de la DIRESA Tacna en tiempo de pandemia

## ANEXO: 8

### JUICIOS DE EXPERTOS

**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
UNIDAD DE SEGUNDA ESPECIALIDAD  
FORMATO PARA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO POR EL JUICIO  
EXPERTOS**

**I. INFORMACION GENERAL**

- 1.1 Nombres y Apellidos: Dr. Gabriela Mariel Ramos Vergara  
 1.2 Lugar de Centro laboral: Tacna - Tacna  
 1.3 Cargo que desempeña: Psicóloga  
 1.4 Instrumento a validar: "SÍNDROME DE BURNOUT Y SATISFACCIÓN LABORAL EN PERSONAL DE SALUD DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD TACNA EN TIEMPO DE PANDEMIA, 2022"  
 1.5 Autores: CARLOS JAVIER OBLITAS RAMOS  
 DELSY MIRIAN ESPINAL QUIÑÓNEZ  
 HAYDEE BLANCA ALAVE CHOQUE

ITEM	PREGUNTA	APRECIACIÓN		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El instrumento de recolección de datos está orientado al problema de investigación?	✓		7
2	¿En el instrumento de recolección de datos se aprecia las variables de investigación?	✓		
3	¿El instrumento de recolección de datos facilita el logro de los objetivos de la investigación?	✓		
4	¿Los instrumentos de recolección de datos se relacionan con las variables de estudio?	✓		
5	¿Los instrumentos de recolección de datos presenta la cantidad de ítems correctos?	✓		
6	¿La redacción del instrumento de recolección de datos es coherente?	✓		
7	¿El diseño del instrumento de recolección de datos facilita el análisis y procesamiento de datos?	✓		
8	¿Del diseño del instrumento de recolección de datos, usted eliminaría algún ítem?		✓	
9	¿Del instrumento de recolección de datos usted agregaría algún ítem?		✓	
10	¿El diseño del instrumento de recolección de datos es accesible a la población sujeto de estudio?	✓		
11	¿La redacción del instrumento de recolección de datos es clara, sencilla y precisa para la investigación?	✓		

II. Aportes y/o sugerencias para mejorar el instrumento:

Ninguno

III. Procede su ejecución: Si  No

Fecha: 18.09.22

*[Firma]*  
 Mg. Gladys Calvo Torres Vergara  
 C.B.P. N° 501  
 Magister en Gestión Educativa  
 N° D.N.I. 00511642



**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
UNIDAD DE SEGUNDA ESPECIALIDAD  
FORMATO PARA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO POR EL JUICIO  
EXPERTOS**

**I. INFORMACION GENERAL**

- 1.1 Nombres y Apellidos: Dr. GLADYS H. QUISPE ARAVIO  
 1.2 Lugar de Centro laboral: I.S.P. HOSPITAL ALMAGRO  
 1.3 Cargo que desempeña: Docente  
 1.4 Instrumento a validar: "SÍNDROME DE BURNOUT Y SATISFACCIÓN LABORAL EN PERSONAL DE SALUD DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD TACNA EN TIEMPO DE PANDEMIA, 2022"  
 1.5 Autores: CARLOS JAVIER OBLITAS RAMOS  
 DELSY MIRIAN ESPINAL QUIÑONEZ  
 HAYDEE BLANCA ALAVE CHOQUE

ITEM	PREGUNTA	APRECIACIÓN		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El instrumento de recolección de datos está orientado al problema de investigación?	X		
2	¿En el instrumento de recolección de datos se aprecia las variables de investigación?	X		
3	¿El instrumento de recolección de datos facilita el logro de los objetivos de la investigación?	X		
4	¿Los instrumentos de recolección de datos se relacionan con las variables de estudio?	X		
5	¿Los instrumentos de recolección de datos presenta la cantidad de ítems correctos?	X		
6	¿La redacción del instrumento de recolección de datos es coherente?	X		
7	¿El diseño del instrumento de recolección de datos facilita el análisis y procesamiento de datos?	X		
8	¿Del diseño del instrumento de recolección de datos, usted eliminaría algún ítem?		X	
9	¿Del instrumento de recolección de datos usted agregaría algún ítem?		X	
10	¿El diseño del instrumento de recolección de datos es accesible a la población sujeto de estudio?	X		
11	¿La redacción del instrumento de recolección de datos es clara, sencilla y precisa para la investigación?	X		

II. Aportes y/o sugerencias para mejorar el instrumento:

---

III. Procede su ejecución: Si (X) No ( )

Fecha: 20/07/22

  
Firma y sello

N° D.N.I. 00422876

**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**  
**UNIDAD DE SEGUNDA ESPECIALIDAD**  
**FORMATO PARA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO POR EL JUICIO**  
**EXPERTOS**

**I. INFORMACION GENERAL**

- 1.1 Nombres y Apellidos: Dr. Rento E. Godínez Salazar  
 1.2 Lugar de Centro laboral: Dirección Regional de Salud  
 1.3 Cargo que desempeña: Uch de ESCHAZ  
 1.4 Instrumento a validar: "SÍNDROME DE BURNOUT Y SATISFACCIÓN LABORAL EN PERSONAL DE SALUD DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD TACNA EN TIEMPO DE PANDEMIA, 2022"  
 1.5 Autores: CARLOS JAVIER OBLITAS RAMOS  
 DELSY MIRIAN ESPINAL QUINONEZ  
 HAYDEE BLANCA ALAVE CHOQUE

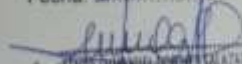
ITEM	PREGUNTA	APRECIACIÓN		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El instrumento de recolección de datos está orientado al problema de investigación?	X		
2	¿En el instrumento de recolección de datos se aprecia las variables de investigación?	X		
3	¿El instrumento de recolección de datos facilita el logro de los objetivos de la investigación?	X		
4	¿Los instrumentos de recolección de datos se relacionan con las variables de estudio?	X		
5	¿Los instrumentos de recolección de datos presenta la cantidad de ítems correctos?	X		
6	¿La redacción del instrumento de recolección de datos es coherente?	X		
7	¿El diseño del instrumento de recolección de datos facilita el análisis y procesamiento de datos?	X		
8	¿Del diseño del instrumento de recolección de datos, usted eliminaría algún ítem?		X	
9	¿Del instrumento de recolección de datos usted agregaría algún ítem?		X	
10	¿El diseño del instrumento de recolección de datos es accesible a la población sujeto de estudio?	X		
11	¿La redacción del instrumento de recolección de datos es clara, sencilla y precisa para la investigación?	X		

II. Aportes y/o sugerencias para mejorar el instrumento:

---

III. Procede su ejecución: Si ( ) No ( )

Fecha: 20/09/2022

  
 RENTO E. GODÍNEZ SALAZAR  
 ING. EN INDUSTRIAS ALIMENTARIAS  
 Nº CP 150122

Firma y sello

N° D.N.I. 43486199

**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
UNIDAD DE SEGUNDA ESPECIALIDAD  
FORMATO PARA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO POR EL JUICIO  
EXPERTOS**

**I. INFORMACION GENERAL**

- 1.1 Nombres y Apellidos: Dra. Vemile del Carmen Berrios Espino  
 1.2 Lugar de Centro laboral: Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann  
 1.3 Cargo que desempeña: Docente Asociada  
 1.4 Instrumento a validar: "SÍNDROME DE BURNOUT Y SATISFACCIÓN LABORAL EN PERSONAL DE SALUD DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD TACNA EN TIEMPO DE PANDEMIA, 2022"  
 1.5 Autores: CARLOS JAVIER OBLITAS RAMOS  
 DELSY MIRIAN ESPINAL QUIÑONEZ  
 HAYDEE BLANCA ALAVE CHOQUE

ITEM	PREGUNTA	APRECIACIÓN		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El instrumento de recolección de datos está orientado al problema de investigación?	X		
2	¿En el instrumento de recolección de datos se aprecia las variables de investigación?	X		
3	¿El instrumento de recolección de datos facilita el logro de los objetivos de la investigación?	X		
4	¿Los instrumentos de recolección de datos se relacionan con las variables de estudio?	X		
5	¿Los instrumentos de recolección de datos presenta la cantidad de ítems correctos?	X		
6	¿La redacción del instrumento de recolección de datos es coherente?	X		
7	¿El diseño del instrumento de recolección de datos facilita el análisis y procesamiento de datos?	X		
8	¿Del diseño del instrumento de recolección de datos, usted eliminaría algún ítem?	X		
9	¿Del instrumento de recolección de datos usted agregaría algún ítem?	X		
10	¿El diseño del instrumento de recolección de datos es accesible a la población sujeto de estudio?	X		
11	¿La redacción del instrumento de recolección de datos es clara, sencilla y precisa para la investigación?	X		

II. Aportes y/o sugerencias para mejorar el instrumento:

---



---

III. Procede su ejecución: Si  No

Fecha: 23.1.09.22



Firma y sello

N° D.N.I. 00411194

**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
UNIDAD DE SEGUNDA ESPECIALIDAD  
FORMATO PARA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO POR EL JUICIO  
EXPERTOS**

**I. INFORMACIÓN GENERAL**

- 1.1 Nombres y Apellidos: Dr. Antonieta J. Bravo Bravo  
 1.2 Lugar de Centro laboral: DIRESA TACNA  
 1.3 Cargo que desempeña: DIRECTORA PROMOCION DE LA SALUD  
 1.4 Instrumento a validar: "SÍNDROME DE BURNOUT Y SATISFACCIÓN LABORAL EN PERSONAL DE SALUD DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD TACNA EN TIEMPO DE PANDEMIA, 2022"  
 1.5 Autores: CARLOS JAVIER OBLITAS RAMOS  
 DELSY MIRIAN ESPINAL QUIRÓNEZ  
 HAYDEE BLANCA ALAVE CHOQUE

ITEM	PREGUNTA	APRECIACIÓN		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El instrumento de recolección de datos está orientado al problema de investigación?	X		
2	¿En el instrumento de recolección de datos se aprecia las variables de investigación?	X		
3	¿El instrumento de recolección de datos facilita el logro de los objetivos de la investigación?	X		
4	¿Los instrumentos de recolección de datos se relacionan con las variables de estudio?	X		
5	¿Los instrumentos de recolección de datos presenta la cantidad de ítems correctos?	X		
6	¿La redacción del instrumento de recolección de datos es coherente?	X		
7	¿El diseño del instrumento de recolección de datos facilita el análisis y procesamiento de datos?	X		
8	¿Del diseño del instrumento de recolección de datos, usted eliminaría algún ítem?		X	
9	¿Del instrumento de recolección de datos usted agregaría algún ítem?		X	
10	¿El diseño del instrumento de recolección de datos es accesible a la población sujeto de estudio?	X		
11	¿La redacción del instrumento de recolección de datos es clara, sencilla y precisa para la investigación?	X		

II. Aportes y/o sugerencias para mejorar el instrumento:

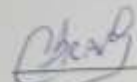
---



---

III. Procede su ejecución: Si ( ) No ( )

Fecha: 14 / 04 / 23



Firma y sello

N° D.N.I. 29298926

**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
UNIDAD DE SEGUNDA ESPECIALIDAD  
FORMATO PARA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO POR EL JUICIO  
EXPERTOS**

**I. INFORMACION GENERAL**

- 1.1 Nombres y Apellidos: Dr. EDGAR HERNAN TEJADA VASQUEZ  
 1.2 Lugar de Centro laboral: DIRECCION REGIONAL DE SALUD TACNA.  
 1.3 Cargo que desempeña: DIRECTOR EJECUTIVO DE EPIDEMIOLOGIA  
 1.4 Instrumento a validar: "SÍNDROME DE BURNOUT Y SATISFACCIÓN LABORAL EN PERSONAL DE SALUD DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD TACNA EN TIEMPO DE PANDEMIA, 2022"  
 1.5 Autores: CARLOS JAVIER OBLITAS RAMOS  
 DELSY MIRIAN ESPINAL QUIRÓNEZ  
 HAYDEE BLANCA ALAVE CHOQUE

ITEM	PREGUNTA	APRECIACIÓN		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El instrumento de recolección de datos está orientado al problema de investigación?	X		
2	¿En el instrumento de recolección de datos se aprecia las variables de investigación?	X		
3	¿El instrumento de recolección de datos facilita el logro de los objetivos de la investigación?	X		
4	¿Los instrumentos de recolección de datos se relacionan con las variables de estudio?	X		
5	¿Los instrumentos de recolección de datos presenta la cantidad de ítems correctos?	X		
6	¿La redacción del instrumento de recolección de datos es coherente?	X		
7	¿El diseño del instrumento de recolección de datos facilita el análisis y procesamiento de datos?	X		
8	¿Del diseño del instrumento de recolección de datos, usted eliminaría algún ítem?		X	
9	¿Del instrumento de recolección de datos usted agregaría algún ítem?		X	
10	¿El diseño del instrumento de recolección de datos es accesible a la población sujeto de estudio?	X		
11	¿La redacción del instrumento de recolección de datos es clara, sencilla y precisa para la investigación?	X		

II. Aportes y/o sugerencias para mejorar el instrumento:

---

III. Procede su ejecución: Si  No

Fecha: 17.1.2023

  
 GOBIERNO REGIONAL DE TACNA  
 DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD  
 DR. EDGAR HERNAN TEJADA VASQUEZ  
 DIRECTOR EJECUTIVO DE EPIDEMIOLOGIA  
 C. M. P. R. N. 12505  
 Firma y sello  
 N° D.N.I. 00472509

**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
UNIDAD DE SEGUNDA ESPECIALIDAD  
FORMATO PARA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO POR EL JUICIO  
EXPERTOS**

**I. INFORMACION GENERAL**

- 1.1 Nombres y Apellidos: Dr. Julio Sotelo Acero  
 1.2 Lugar de Centro laboral: Dirección Regional de Salud  
 1.3 Cargo que desempeña: Director de Salud Ambiental  
 1.4 Instrumento a validar: "SÍNDROME DE BURNOUT Y SATISFACCIÓN LABORAL EN PERSONAL DE SALUD DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD TACNA EN TIEMPO DE PANDEMIA, 2022"  
 1.5 Autores: CARLOS JAVIER OBLITAS RAMOS  
 DELSY MIRIAN ESPINAL QUIRÓNEZ  
 HAYDEE BLANCA ALAVE CHOQUE

ITEM	PREGUNTA	APRECIACIÓN		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El instrumento de recolección de datos está orientado al problema de investigación?	X		
2	¿En el instrumento de recolección de datos se aprecia las variables de investigación?	X		
3	¿El instrumento de recolección de datos facilita el logro de los objetivos de la investigación?	X		
4	¿Los instrumentos de recolección de datos se relacionan con las variables de estudio?	X		
5	¿Los instrumentos de recolección de datos presenta la cantidad de ítems correctos?	X		
6	¿La redacción del instrumento de recolección de datos es coherente?	X		
7	¿El diseño del instrumento de recolección de datos facilita el análisis y procesamiento de datos?	X		
8	¿Del diseño del instrumento de recolección de datos, usted eliminaría algún ítem?		X	
9	¿Del instrumento de recolección de datos usted agregaría algún ítem?		X	
10	¿El diseño del instrumento de recolección de datos es accesible a la población sujeto de estudio?	X		
11	¿La redacción del instrumento de recolección de datos es clara, sencilla y precisa para la investigación?	X		

ii. Aportes y/o sugerencias para mejorar el instrumento:

---



---

iii. Procede su ejecución: Si ( ) No ( )

Fecha: 14.04.23

GOBIERNO REGIONAL DE TACNA  
 DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD TACNA  
  
 ING. AL. DR. JULIO S. SOTELO ACERO  
 D. I. 44888  
 REPRESENTANTE LEGITIMADO POR LA JUNTA  
 DE CALIFICACIÓN DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
 Firma y sello

N° D.N.I. 80423829

**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
UNIDAD DE SEGUNDA ESPECIALIDAD  
FORMATO PARA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO POR EL JUICIO  
EXPERTOS**

**I. INFORMACION GENERAL**

- 1.1 Nombres y Apellidos: Dr. Juan José Changllo Rojas  
 1.2 Lugar de Centro laboral: Universidad Nacional Jorge Basadre Albarrán  
 1.3 Cargo que desempeña: Docente  
 1.4 Instrumento a validar: "SÍNDROME DE BURNOUT Y SATISFACCIÓN LABORAL EN PERSONAL DE SALUD DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD TACNA EN TIEMPO DE PANDEMIA, 2022"  
 1.5 Autores: CARLOS JAVIER OBLITAS RAMOS;  
 DELSY MIRIAN ESPINAL QUIÑONEZ  
 HAYDEE BLANCA ALAVE CHOQUE

ITEM	PREGUNTA	APRECIACIÓN		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El instrumento de recolección de datos está orientado al problema de investigación?	X		
2	¿En el instrumento de recolección de datos se aprecia las variables de investigación?	X		
3	¿El instrumento de recolección de datos facilita el logro de los objetivos de la investigación?	X		
4	¿Los instrumentos de recolección de datos se relacionan con las variables de estudio?	X		
5	¿Los instrumentos de recolección de datos presenta la cantidad de ítems correctos?	X		
6	¿La redacción del instrumento de recolección de datos es coherente?	X		
7	¿El diseño del instrumento de recolección de datos facilita el análisis y procesamiento de datos?	X		
8	¿Del diseño del instrumento de recolección de datos, usted eliminaría algún ítem?		X	
9	¿Del instrumento de recolección de datos usted agregaría algún ítem?		X	
10	¿El diseño del instrumento de recolección de datos es accesible a la población sujeto de estudio?	X		
11	¿La redacción del instrumento de recolección de datos es clara, sencilla y precisa para la investigación?	X		

II. Aportes y/o sugerencias para mejorar el instrumento:

---



---

III. Procede su ejecución: Si  No

Fecha: 17.1.2023

*Changllo*  
 Q.F. Juan José Changllo Rojas  
 Doctor en Epidemiología  
 Esp. Toxicología y Control Alimentario  
 ODEP 01121 RNE 10026  
 Firma y Sello

N° D.N.I. ....

## ANEXO: 9

### Prueba binomial del Juicio de expertos

Se debe establecer las hipótesis  $H_0$  y la  $H_1$ , de la siguiente manera:

$H_0$ : No hay concordancia entre los jueces. La proporción de los jueces que dicen "Sí" es 0,50, la proporción de los jueces que dicen "No" es 0,50.

$H_1$ : Hay concordancia entre los jueces. La proporción de los jueces que dicen "Sí" es 0,50, la proporción de los jueces que dicen "No" es 0,50.

Item	Juez 1	Juez 2	Juez 3	Juez 4	Juez 5	Juez 6	Juez 7	Juez 8	Nº	p valor
1	1	1	1	1	1	1	1	1	8	0.00390625
2	1	1	1	1	1	1	1	1	8	0.00390625
3	1	1	1	1	1	1	1	1	8	0.00390625
4	1	1	1	1	1	1	1	1	8	0.00390625
5	1	1	1	1	1	1	1	1	8	0.00390625
6	1	1	1	1	1	1	1	1	8	0.00390625
7	1	1	1	1	1	1	1	1	8	0.00390625
8	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0.03125
9	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0.03125
10	1	1	1	1	1	1	1	1	8	0.00390625
11	1	1	1	1	1	1	1	1	8	0.00390625

### Conclusión:

Se observa que todos los p-valores son menores que 0.05 en la tabla, se rechaza la hipótesis nula; es decir se concluye que hay concordancia entre los jueces expertos.

Podemos afirmar que los instrumentos: Cuestionario Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral tienen validez.



## ANEXO: 10

### Prueba estadística Alfa de Cronbach para Inventario “Burnout” de Maslach (MBI) (Prueba Piloto)

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	14	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	14	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,723	22

### Prueba estadística Alfa de Cronbach para Inventario Escala de opiniones

#### Satisfacción Laboral (Prueba Piloto)

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	14	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	14	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,776	24