

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



**SÍNDROME DE BURNOUT Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN
EL PERSONAL DE FARMACIA DE LOS ESTABLECIMIENTOS
DE SALUD DE LA RED DE SALUD TACNA, 2023**

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

AUTORES:

**LOURDES YOLANDA ARANA PARI
ANGELICA CHAMBI OCHOA
EDELMIRA MIRYAM VALERIANO MACHACA**

ASESORA: DRA. ANTONIA EMILIANA MAMANI ENCALADA

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 LA SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL DE FARMACIA DE LOS ESTABLECIMIENTOS DE SALUD DE LA RED DE SALUD TACNA, 2023”

AUTORES:

LOURDES YOLANDA ARANA PARI /ORCID 0000-0002-7751-9842 /DNI 42001967

ANGELICA CHAMBI OCHOA /ORCID 0000-0002-1108-1745 /DNI 41435613

EDELMIRA MIRYAM VALERIANO MACHACA /ORCID 0000-0003-3900-9873/ DNI 42462748

ASESORA:

DRA. ANTONIA EMILIANA MAMANI ENCALADA /ORCID 0009-0005-7218-1781 /DNI 06616778

LUGAR DE EJECUCIÓN: Farmacias de los Establecimientos de Salud de la Red de Salud Tacna

UNIDAD DE ANALISIS: Personal de Farmacia de los Establecimientos de Salud de la Red de Salud Tacna.

TIPO: Básica

ENFOQUE: Cuantitativo

DISEÑO DE INVESTIGACIÓN: No experimental

TEMA OCDE: Ciencias de la Salud: Farmacología, Farmacia.



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

CONSTANCIA DE AUTENTICIDAD N° 332 -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 LA SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL DE FARMACIA DE LOS ESTABLECIMIENTOS DE SALUD DE LA RED DE SALUD TACNA, 2023

presentado por: ARANA PARI LOURDES YOLANDA
CHAMBI OCHOA ANGELICA
VALERIANO MACHACA EDELMIRA MIRYAM

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 **15%**, 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, 8 de septiembre de 2023



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

Dra. Mercedes Lulilea Ferrer Mejía
DIRECTORA

Recibo: 050.001.0145
Fecha : 1/6/2023

050.001.0185
5/6/2023

050.001.0143
1/6/2023











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	ARANA-CHAMBI-VALERIANO1.docx (D173604068)
Submitted	9/8/2023 4:07:00 PM
Submitted by	
Submitter email	miryamvaleriano7@gmail.com
Similarity	15%
Analysis address	fcs.investigacion.unac@analysis.orkund.com

Sources included in the report

SA	Universidad Nacional del Callao / INFORME DE TESIS ESPINAL - ALAVE - OBLITAS.docx Document INFORME DE TESIS ESPINAL - ALAVE - OBLITAS.docx (D172716226) Submitted by: delsymirian@gmail.com Receiver: fcs.investigacion.unac@analysis.orkund.com		9
SA	UNU_PSICOLOGIA-2023_T_KATHERIN-VILLEGAS_V1.pdf Document UNU_PSICOLOGIA-2023_T_KATHERIN-VILLEGAS_V1.pdf (D168317602)		4
SA	Tesis Huerta y Rodriguez 15.06.docx Document Tesis Huerta y Rodriguez 15.06.docx (D140463186)		4
SA	Universidad Nacional del Callao / TESIS ESPECIALIDAD DE EMERGENCIAS Y DESASTRES MENDOZA ZUÑIGA - LERMO VILLANUEVA GRUPO 5 (2).docx 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		24
SA	Universidad Nacional del Callao / 3. LXXIII - JARA - MANCHA - MENDOZA.docx Document 3. LXXIII - JARA - MANCHA - MENDOZA.docx (D111113819) Submitted by: mlferrerm@unac.edu.pe Receiver: investigacion.fcs.unac@analysis.orkund.com		11
SA	M1.369_20202_Hito 4. Discusión, conclusiones y borrador_15280030.txt Document M1.369_20202_Hito 4. Discusión, conclusiones y borrador_15280030.txt (D109395022)		1
SA	M1.369_20202_Hito 4. Discusión, conclusiones y borrador_15266545.txt Document M1.369_20202_Hito 4. Discusión, conclusiones y borrador_15266545.txt (D109264227)		3
SA	3_Burgos_TT2_9644_EF.docx Document 3_Burgos_TT2_9644_EF.docx (D151406024)		3
SA	6_Falcon_TT2_8404_EF.docx Document 6_Falcon_TT2_8404_EF.docx (D141916706)		1
SA	Universidad Nacional del Callao / Doris Mercedes Rosa Mendoza Murillo.docx Document Doris Mercedes Rosa Mendoza Murillo.docx (D170698647) Submitted by: dorismenmu@gmail.com Receiver: fcs.posgrado.unac@analysis.orkund.com		1

Entire Document

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL
"SÍNDROME DE BURNOUT Y LA SATISFACCIÓN LABORAL
EN EL PERSONAL

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 MIEMBRO
- DRA. ANA ELVIRA LOPEZ DE GOMEZ SUPLENTE

ASESOR (A): Dra. Antonia Emiliana Mamani Encalada

Nº de Libro: 006

Nº de Folio: 054

Nº de Acta: 258 - 2023

Fecha de Aprobación del Informe de Tesis:

14 de Setiembre del 2023

Resolución de Sustentación:

Nº 327-2023-D/FCS



ACTA N° 258 -2023

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

Siendo las 18:00 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 LA SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL DE FARMACIA DE LOS ESTABLECIMIENTOS DE SALUD DE LA RED DE SALUD TACNA, 2023”**, presentada por el (la), (los), (las), Tesista (as):

- ARANA PARI LOURDES YOLANDA
- CHAMBI OCHOA ANGELICA
- VALERIANO MACHACA EDELMIRA MIRYAM

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 18:30 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° 005-2023-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° 258-2023 de la Tesis Titulada:

**“SÍNDROME DE BURNOUT Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN EL
PERSONAL DE FARMACIA DE LOS ESTABLECIMIENTOS DE SALUD
DE LA RED DE SALUD TACNA, 2023”**

Presentado por

- ARANA PARI LOURDES YOLANDA
- CHAMBI OCHOA ANGELICA
- VALERIANO MACHACA EDELMIRA MIRYAM

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

A Dios por concederme la vida, por ser mi guía y fortaleza para lograr mis propósitos. A mis amados padres Agustín y Raquel por su amor incondicional en cada momento de mi vida. A mi esposo Percy y a mis hijos Abigail y André quienes son el motivo de inspiración para seguir adelante.

Lourdes Yolanda

Principalmente a Dios, por concederme la Vida y por medio de su gracia permitirme llegar hasta este momento tan importante de mi formación profesional. A mi Padre y Madre quienes me brindaron su amor incondicional y que siempre están presentes en mi corazón. A mis amigas quienes son únicas y siempre están dispuestas a brindarme su apoyo en todo momento.

Angelica

A Dios, por todo lo que me da cada día, y por todo lo que está por venir. A mi amado hijo Fernando Gabriel por ser mi motivación en la vida. A mi esposo Luis por su apoyo incondicional. A mis queridos padres que siempre me inspiraron y alentaron mis logros.

Edelmira Miryam

AGRADECIMIENTO

A los docentes de la Segunda Especialidad en Salud Pública y Comunitaria, por transmitir sus conocimientos y brindar todo su apoyo en el desarrollo de la especialidad.

INDICE

DEDICATORIA	5
AGRADECIMIENTO	6
ÍNDICE	7
CONTENIDO DE TABLAS	10
CONTENIDO DE GRÁFICOS	12
RESUMEN	13
ABSTRACT	14
INTRODUCCIÓN	15
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	16
1.1. Descripción de la realidad problemática.	16
1.2. Formulación del problema	17
1.3. Objetivos:	18
Objetivos General	18
Objetivos Específicos	18
1.4. Justificación	18
1.5. Delimitantes de la investigación	19
Delimitación Teórica	19
Delimitación Temporal	20
Delimitación Espacial	20
II. MARCO TEÓRICO	21
2.1. Antecedentes:	21
Antecedentes Internacional	21

Antecedentes Nacionales	25
2.2. Bases teóricas	28
2.3. Marco Conceptual	30
2.4. Definición de términos básicos	33
III. HIPÓTESIS Y VARIABLES	34
3.1. Hipótesis:	34
Hipótesis general	34
Hipótesis específico	34
3.1.1. Operacionalización de variable	36
IV. METODOLOGÍA DEL PROYECTO	37
4.1. Diseño metodológico	37
4.2. Método de investigación	38
4.3. Población y muestra:	38
Población	38
Muestra	38
4.4. Lugar de estudio y periodo desarrollado.	39
4.5. Técnicas e instrumentos para la recolección de la información	40
4.6. Análisis y procesamiento de datos	40
4.7. Aspectos éticos en investigación	40
V. RESULTADOS	41
5.1. Resultados descriptivos.	41
5.2. Resultados inferenciales.	50
VI. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	54
6.1. Contrastación y demostración de la hipótesis con los resultados	54

6.2. Contrastación de los resultados con otros estudios similares	58
6.3. Responsabilidad ética de acuerdo a los reglamentos vigentes	60
VII. CONCLUSIONES	61
VIII. RECOMENDACIONES	62
IX. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	63
ANEXOS	68

CONTENIDO DE TABLAS

Tabla 1. Satisfacción laboral en el personal de farmacia de los establecimientos de Salud de la Red de Salud Tacna, 2023	42
Tabla 2. Satisfacción laboral en el personal de farmacia de los establecimientos de Salud de la Red de Salud Tacna, 2023	43
Tabla 3. Síndrome de Burnout en su dimensión agotamiento emocional en el personal de farmacia de los establecimientos de Salud de la Red de Salud Tacna, 2023	44
Tabla 4. Síndrome de Burnout en su dimensión despersonalización en el personal de farmacia de los establecimientos de Salud de la Red de Salud Tacna, 2023	45
Tabla 5. Síndrome de Burnout en su dimensión realización personal en el personal de farmacia de los Establecimientos de Salud de la Red de Salud Tacna, 2023	46
Tabla 6. Satisfacción laboral en su dimensión significación de tareas en el personal de farmacia de los Establecimientos de Salud de la Red de Salud Tacna, 2023	47
Tabla 7. Satisfacción laboral en su dimensión condiciones de trabajo en el personal de farmacia de los Establecimientos de Salud de la Red de Salud Tacna, 2023	48
Tabla 8. Satisfacción laboral en su dimensión reconocimiento personal y / o social en el personal de farmacia de los Establecimientos de Salud de la Red De Salud Tacna, 2023	49
Tabla 9. Satisfacción laboral en su dimensión beneficios económicos en el personal de farmacia de los establecimientos de Salud de la Red de Salud Tacna, 2023	50
Tabla 10. Síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en el personal de farmacia de los establecimientos de Salud de la Red de Salud de Tacna, 2023	51
Tabla 11. Agotamiento emocional y la satisfacción laboral en el personal de farmacia de los establecimientos de Salud de la Red de Salud de Tacna, 2023	52

Tabla 12. Despersonalización y la satisfacción laboral en el personal de farmacia de los establecimientos de Salud de la Red de Salud de Tacna, 2023 53

Tabla 13. Realización personal y la satisfacción laboral en el personal de farmacia de los establecimientos de Salud de la Red de Salud de Tacna 54

CONTENIDO DE GRÁFICOS

- Gráfico 1.** Diferencia según género del personal responsable de farmacia de los Establecimientos de Salud de la Red Salud Tacna, 2023 87
- Gráfico 2.** Grupo de trabajadores por edad del personal responsable de farmacia de los establecimientos de salud de la Red Salud Tacna, 2023 88
- Gráfico 3.** Niveles de porcentaje de acuerdo a la profesión del personal de farmacia de los establecimientos de salud de la Red de Salud de Tacna, 2023 89
- Gráfico 4.** Niveles de porcentaje de acuerdo a la situación laboral del personal de farmacia de los establecimientos de salud de la Red de Salud de Tacna, 2023 90

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo determinar la relación entre el síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en el personal de Farmacia de los establecimientos de salud de la Red de Salud Tacna, 2023. Metodología: El presente trabajo de investigación es de tipo básica, con un enfoque cuantitativo, correlacional y diseño no experimental. Población y muestra: La población está constituida por 77 trabajadores responsables del servicio de farmacia y la muestra se conformó por un total de 35 trabajadores que laboran en el servicio de farmacia. Técnicas e instrumentos: Se utilizó la técnica de encuesta y dos instrumentos para la evaluación de las variables: el cuestionario Escala de "Burnout" de Maslach (MBI) para medir la variable síndrome de Burnout que consta de 22 ítems, y el cuestionario Escala de Satisfacción Laboral (SL – SPC) para medir la variable satisfacción laboral. Análisis y procesamiento de datos: Se realizó pruebas de normalidad y prueba de hipótesis empleando la prueba de Rho de Spearman y para el análisis de la información se utilizó un software estadístico. Resultados: Del total del personal de farmacia encuestado el 85,7% presenta un nivel medio de síndrome de Burnout, y con respecto a la satisfacción laboral el 40,0% del personal encuestado se encuentra satisfecho. Así mismo, la relación entre el síndrome de Burnout y la satisfacción laboral se determinó que el 37,1% del personal con síndrome de Burnout medio se encuentra satisfecho. Conclusión: se determinó que no existe relación significativa entre las variables síndrome de Burnout y la satisfacción laboral ya que el valor de significancia obtenido es $0,068 > 0,05$, y se afirma que existe una correlación inversa débil (coeficiente Rho Spearman = -0,312).

Palabras Claves: Síndrome de Burnout, satisfacción laboral, personal de farmacia, establecimientos de salud.

ABSTRACT

The objective of this research is to establish the relationship between Burnout syndrome and job satisfaction in the Pharmacy staff of the health establishments of the Tacna Health Network, 2023. Methodology: This research work is of a basic type, with a quantitative, correlational approach and non-experimental design. Population and sample: The population is made up of 77 workers responsible for the pharmacy service and the sample was made up of a total of 35 workers who work in the pharmacy service. Techniques and instruments: The survey technique and two instruments were used to evaluate the variables: the Maslach "Burnout" Scale (MBI) questionnaire to measure the Burnout syndrome variable, which consists of 22 items, and the Burnout Scale questionnaire. Job Satisfaction (SL – SPC) to measure the job satisfaction variable. Data analysis and processing: Normality tests and hypothesis tests were carried out using Spearman's Rho test and statistical software was used for the analysis of the information. Results: Of the total pharmacy staff surveyed, 85.7% present a medium level of Burnout syndrome, and with respect to job satisfaction, 40.0% of the staff surveyed are satisfied. Likewise, the relationship between Burnout syndrome and job satisfaction was determined that 37.1% of personnel with average Burnout syndrome are satisfied. Conclusion: it was determined that there is no significant relationship between the Burnout syndrome variables and job satisfaction since the significance value obtained is $0.068 > 0.05$, and it is stated that there is a weak inverse correlation (Rho Spearman coefficient = -0.312).

Keywords: Burnout syndrome, job satisfaction, pharmacy staff, health establishments.

INTRODUCCIÓN

La Organización Mundial de Salud (OMS) en el 2000 clasificó al síndrome de Burnout como un riesgo laboral, ya que podría afectar la calidad de vida, salud mental e incluso poner en riesgo la vida (1). De acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2,78 millones de trabajadores mueren cada año a causa de accidentes laborales y enfermedades profesionales (2).

El síndrome de Burnout afectaría a profesionales que desempeñan sus labores directamente con personas (3). Además desencadenaría consecuencias directas en la atención sanitaria, el ausentismo y el nivel de satisfacción laboral del personal de salud y de los pacientes atendidos (4).

Según Delgado V, et al. (2018) indica que el síndrome de Burnout que se origina en el personal de farmacia se asocia con efectos acumulados y a largo plazo de estrés, presión emocional provocado por la interacción cotidiana con los pacientes, lo que produce manifestaciones de angustia, agotamiento, problemas psicosomáticos que desencadena deterioro en la calidad de prestación de servicio (5).

De acuerdo al trabajo realizado por Jiménez A, et al.(2020), manifiesta que las instituciones de salud, al medir los niveles de satisfacción laboral obtienen una herramienta importante, porque si los empleados se encuentran satisfechos con su entorno laboral se puede lograr calidad asistencial (6).

En ese sentido el presente trabajo de investigación tiene como objetivo general determinar la relación entre el síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en el personal de farmacia de los establecimientos de salud de la Red de Salud Tacna, 2023.

El trabajo de investigación es de tipo básica, con enfoque cuantitativo, diseño descriptivo correlacional, transversal y diseño no experimental.

El trabajo de investigación contiene 9 capítulos: I. Planteamiento del problema, II. Marco teórico, III. Hipótesis y variables, IV. Metodología del proyecto, V. Resultados, VI. Discusión de resultados, VII. Conclusiones, VIII. Recomendaciones, IX. Referencias bibliográficas y anexos.

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

A nivel internacional, la Organización de las Naciones Unidas (ONU) indica que al año fallecen 750,000 trabajadores por diversas causas y precisa sobre la importancia de no sobrepasar las 40 horas de trabajo semanal, ya que significaría un riesgo para la salud (7).

La Fundación Europea para la mejora de las condiciones de vida y del trabajo (Eurofound) en el 2021 indicó que los profesionales de la salud (40%) tienen altas situaciones emocionales inquietantes que se debe a un elevado esfuerzo emocional por el trabajo en atención y contacto con las personas, asimismo sostiene que altas exigencias de esfuerzo emocional provocarían problemas de salud mental, cansancio y fatiga, además si el personal no alcanza a cumplir con las perspectivas en el trabajo hay riesgo de baja motivación (8).

En Brasil, el consejo federal de enfermería (COFEN) precisa que el cansancio físico y mental son los principales síntomas de Burnout ya que los profesionales de la salud, debido a largas horas de trabajo, estrés laboral y sobrecarga laboral (9).

A nivel nacional, según el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables manifiesta que el síndrome de Burnout es producto del exceso de actividades laborales en el profesional de la salud ya que está expuesto al padecimiento de los pacientes (10).

Existe la necesidad de cambiar el enfoque del nivel individual al organizacional, enfatizando la necesidad de intervenciones para abordar las condiciones organizacionales crónicas que con frecuencia y cada vez más contribuyen a los sentimientos de agotamiento entre los empleados de una institución que brinda servicios de salud (11).

A nivel local, en la actualidad el trabajo en el servicio de farmacia de la Red de Salud ha tenido que adaptarse a las exigencias del nivel central del Ministerio de Salud (MINSA) a fin de garantizar la disponibilidad de productos farmacéuticos, dispositivos médicos, productos sanitarios y

equipos de protección personal (EPPs), y al mismo tiempo gestionar oportunamente la devolución y/o transferencias de productos farmacéuticos de baja rotación a fin de evitar su vencimiento. La relación del personal de farmacia con las exigencias del trabajo y trato directo con los pacientes, contribuirían a la debilidad emocional, manifestándose negativamente en el comportamiento personal de los responsables de farmacia, causando problemas en la salud entre ellas el síndrome Burnout.

A nivel nacional y local no se ha identificado muchos trabajos de investigación dirigidos al personal que labora en el servicio de farmacia de los establecimientos de salud pertenecientes al MINSA.

Ante lo mencionado anteriormente, esta investigación surge ante la necesidad de estudiar en términos generales: ¿Cuál es la relación entre el síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en el personal de farmacia de los establecimientos de salud de la Red de Salud Tacna, 2023?

1.2. Formulación del problema

Problema general

- ¿Cuál es la relación entre el síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en el personal de farmacia de los establecimientos de salud de la Red de Salud de Tacna, 2023?

Problemas específicos

- ¿Cuál es la relación entre el agotamiento emocional y la satisfacción laboral en el personal de farmacia de los establecimientos de salud de la Red de Salud de Tacna?
- ¿Cuál es la relación entre la despersonalización y la satisfacción laboral en el personal de farmacia de los establecimientos de salud de la Red de Salud de Tacna?
- ¿Cuál es la relación entre la realización personal y la satisfacción laboral en el personal de farmacia de los establecimientos de salud de la Red de Salud de Tacna?

1.3. Objetivos

Objetivo general

- Determinar la relación entre el síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en el personal de Farmacia de los establecimientos de salud de la Red de Salud Tacna, 2023.

Objetivos específicos

- Identificar la relación entre el agotamiento emocional y la satisfacción laboral en el personal de farmacia de los establecimientos de salud de la Red de Salud.
- Relacionar la despersonalización y la satisfacción laboral en el personal de farmacia de los establecimientos de salud de la Red de Salud de Tacna.
- Establecer la relación entre la realización personal y la satisfacción laboral en el personal de farmacia de los establecimientos de salud de la Red de Salud de Tacna.

1.4. Justificación

El Covid-19 ha puesto a prueba severamente los sistemas de salud en todo el mundo, revelando no solo la importancia del personal de salud, sino también las debilidades de los sistemas que sustentan su desempeño. En Latinoamérica, la situación era confusa tanto para los usuarios como para el personal de salud. El personal de salud estaba expuesto en su mayoría a jornadas laborales interminables y estresantes con recursos limitados, lo que afectaba su satisfacción laboral (11).

Linares G, et al. (España 2021) en su estudio manifiesta que el síndrome de Burnout trae consecuencias a nivel personal, mental, emocional y/o conductual, lo que podría conllevar ausencia en el trabajo, bajos niveles de rendimiento laboral y asimismo disminución de la satisfacción de los trabajadores en el sector salud y los pacientes. Por lo tanto precisa que al identificar los factores de riesgo inicialmente en el personal afectado, permitirá tomar medidas preventivas en torno a este problema (12).

Los sistemas de salud no han direccionado sus acciones principales en

favorecer el desempeño laboral mediante políticas públicas que protejan la salud mental y física de los trabajadores de salud y se rigen en cumplimiento de logros de metas a corto plazo lo que implica exigencia en el personal que labora en los establecimientos de salud sobre todo del primer nivel de atención, ya que ahí se desarrollan principalmente actividades de prevención e intervención, donde se requiere comunicación continua y de trato personal hacia los pacientes que acuden por un servicio. Por lo tanto, este estudio se justifica metodológicamente por el uso de instrumentos confiables que contienen afirmaciones relevantes, validados por profesionales competentes especialistas en la materia, lo cual permitirá elaborar estrategias específicas para mejorar las condiciones de trabajo en los servicios de salud y así obtener un impacto favorable, ya que se demostró su validez y confiabilidad, por tal motivo, podrá trascender a otras instituciones de salud.

Entender la relación entre el síndrome de Burnout y la satisfacción laboral por parte del personal responsable de farmacia de la Red de Salud de Tacna, ayudaría a evaluar las manifestaciones que se condicionen por el síndrome de Burnout en el personal de salud, a través de estrategias preventivas, además permitiría conocer sus necesidades brindando una atención adecuada a la salud de las personas y en consecuencia es la base para estudios futuros.

1.5. Delimitantes de la investigación

Teórica:

La investigación abordó el estudio de las dos variables, el síndrome de Burnout y la satisfacción laboral, sustentado en la teoría sociocognitiva del yo, la teoría del intercambio social y la teoría de la organización que proporcionan apoyo teórico al modelo desde un punto de vista psicosocial. Estos modelos tienen en cuenta la afirmación de Bandura A. (1999) (13), que el conocimiento de las personas influye en lo que se percibe y, sobre todo, en lo que se hace.

Temporal:

La investigación se realizó en el año 2023.

Espacial:

Servicio de farmacia de los 77 establecimientos de salud de la Red de Salud de Tacna.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes:

Antecedentes Internacionales

Stavrou G, et al. (Turquía 2022), efectuaron un estudio con el objetivo de evaluar la satisfacción laboral y los niveles de estrés de los farmacéuticos en Chipre, tanto en el sector público y privado. Materiales y métodos: El estudio fue transversal, la muestra fue de 419 farmacéuticos, donde 268 trabaja en el sector privado y 151 en el sector público. Herramientas de medición: se utilizó el cuestionario Job satisfaction survey (JSS) para medir la satisfacción laboral que fue desarrollado por Spector (1985) que consta de 36 preguntas, con el índice de alfa de Cronbach fue de 0,93. Para medir el estrés percibido se utilizó el cuestionario Perceived Stress Scale-14 (PSS-14) que consta de 14 preguntas, el índice de alfa de Cronbach fue de 0,89. Resultados: El estudio afirma que la satisfacción laboral de los farmacéuticos tuvo una correlación alta y negativa con el estrés percibido ($r = -0,51$, $pag < 0,01$), una correlación alta y positiva con la autoeficiencia ($r = 0,43$, $pag < 0,01$) y existe correlación alta y negativa con la indefensión percibida ($r = -0,48$, $pag < 0,01$). Los niveles más altos de satisfacción laboral se observaron en los empleados de farmacias privadas a diferencia de los farmacéuticos del sector público. Con respecto a los niveles de autoeficacia, los farmacéuticos del sector público tenían los valores más fuertes en comparación con otros grupos. Se observó que los farmacéuticos del sector público bajo la dirección del Ministerio de Salud (MoH) tenían menos satisfacción laboral que los que trabajan para otras organizaciones. Sin embargo, demostraron tener menor nivel de estrés percibido. Conclusiones: Precisa que se demostró que la satisfacción laboral en los farmacéuticos tiene una correlación negativa con el estrés percibido. Y es probable que es debido al aumento de la carga laboral, largas horas de trabajo (14).

Zhao J, et al. (China 2020), realizaron su investigación en hospitales chinos donde el objetivo fue analizar las características individuales,

ambientales y de trabajo que favorecerían a la satisfacción laboral y al agotamiento, en ese sentido estudiaron la relación entre la personalidad, ambiente, exigencias, responsabilidad del trabajo en personal farmacéutico del hospital de China. Instrumentos: El agotamiento se midió con el cuestionario Maslach Burnout Inventory-Human Services Survey (MBI-HSS), donde se utiliza 22 ítems. La satisfacción laboral se comprobó mediante la versión china de la Encuesta de satisfacción laboral (JSS) y el cuestionario de Satisfacción de Minnesota (MSQ), el cuestionario finalmente contenía 15 ítems. Población y muestra: La población de estudio lo conformaron 1786 farmacéuticos y la muestra fue de 1394. Resultados: De la muestra total, 672 (48,2%) tenían agotamiento emocional alto y 669 (48,0%) agotamiento emocional moderado. Además, que 1216 (87,2%) tenían despersonalización alta y 167(12,0%) tenían despersonalización moderada, con respecto a la realización personal, 1386 (99,4%) tenían baja realización personal. Conclusión: Los resultados obtenidos muestran que los determinantes relacionados con el agotamiento y la satisfacción laboral de los farmacéuticos son ligeramente diferentes con otros profesionales de la salud (15).

Vásquez VM, et al. (Chile 2019), hicieron un estudio con el objetivo de determinar la relación entre la satisfacción laboral y el Burnout en profesionales del Hospital Clínico Herminda Martín. Metodología: El estudio fue cuantitativo, descriptivo-correlacional, transversal y no experimental. Los servicios que participaron fueron: emergencia, anestesia y pabellón, medicina, médico quirúrgico y cirugía. El muestreo fue de tipo probabilístico conformado por 166 profesionales. Los instrumentos utilizados fueron, el cuestionario Maslach Inventory para medir la variable Burnout adaptado y validado en Chile con un alfa de Cronbach de 0,625, que consta de 22 ítems dividido en tres dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal, y para medir la satisfacción laboral se utilizó cuestionario S20/23 de J. M. Peiró y J. M. Meliá , dividido en cinco dimensiones: satisfacción intrínseca, con la supervisión, con las condiciones laborales, ambiente físico y

participación, con un alfa de Cronbach de 0,871. Se realizó estadística descriptiva, prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, debido a que los resultados indicaron distribución no normal de la muestra, se utilizaron pruebas no paramétricas, como la U de Mann-Whitney, de Kruskal-Wallis y correlación de Spearman. Resultados: precisan que existe una correlación significativa y negativa entre la satisfacción laboral y Burnout. El 90,5% de la muestra se encontraba en riesgo de padecer Burnout, y la dimensión con más altos grados de Burnout es la dimensión realización personal. Además, que el 52.6% de la muestra se encuentra muy satisfecho a nivel laboral. Conclusiones: Asimismo concluyeron los resultados obtenidos permite proponer que la institución establezca mejoras mediante planes y mejora de políticas y mecanismos para oportunidades de formación y mejorar las condiciones del entorno físico y mental (16).

Kraus S, et al. (EE. UU. 2020), los autores en su estudio de investigación cuyo objetivo es mejorar la calidad para cuantificar el agotamiento en varios sectores farmacéuticos del sistema de salud e identificar posibles estrategias para fortalecer el bienestar. Metodología: el estudio se realizó mediante el empleo de un cuestionario compuesto por el Maslach Burnout Inventory (MBI) para evaluar la percepción y los factores que contribuyen al agotamiento emocional dentro de un servicio de farmacia, teniendo como participantes encuestados a 277 trabajadores de salud. Como resultado: de todos los encuestados el 70% experimentaron niveles moderados a altos de agotamiento, niveles moderados de realización personal y niveles bajos de despersonalización, asimismo identificaron aspectos relacionados con el flujo de trabajo. Los autores llegaron a la Conclusión: diferentes empleados de los departamentos de farmacia del sistema de salud reportaron niveles moderados de Burnout en la dimensión de agotamiento emocional, con la mayor variación en la dimensión de realización personal; las estrategias mencionadas con mayor frecuencia fueron ajuste de personal, flujo de trabajo y la creación de una cultura de bienestar (17).

Alkudsi ZS, et al. (Qatar 2022), realizaron el estudio de investigación con el objetivo: Evaluar el agotamiento, la resiliencia y los niveles de depresión, ansiedad, estrés y miedo entre los farmacéuticos comunitarios en el contexto de la pandemia, y determinar si el miedo al COVID-19 está asociado con los resultados de interés. Metodología: se llevó a cabo una encuesta transversal a los farmacéuticos con licencia que se desempeñaban en farmacias comunitarias en Qatar. Los investigadores utilizaron la base de datos del Ministerio de Salud Pública (MoPH) de Qatar para escoger una muestra de 385 farmacéuticos. Como instrumentos de utilizo para medir el agotamiento el cuestionario de Inventario de agotamiento de Maslach (MBI-HSSTM para MP-Mindgarden) que consta de 22 ítems; para medir la resiliencia se empleó la Escala de Resiliencia de Cannor-Davidson-10 (CD-RISC-10) que consta de 10 ítems; para medir la depresión, la ansiedad y el estrés se aplicó la Escala de Depresión, Ansiedad y Estrés (dass-21) lo cual consta de 7 ítems; el miedo al COVID-19 se evaluó mediante la Escala de Miedo al COVID -19 (FCV-19S) tiene 7 ítems. Como Resultados obtuvieron los siguiente: nivel moderado de agotamiento en los farmacéuticos, con puntuaciones medias en tres dimensiones de Burnout en agotamiento emocional 20,54 (DE=12,37), para despersonalización 6,76 (DE=6,22), y para realización personal 36,57 (DE=9,95); asimismo de los participantes indicaron el 44,8% depresión, 53,2% ansiedad, y el 25,4% estrés; los encuetados manifestaron una resiliencia moderada (puntuación media 27,64 (DE=8,31)); la puntuación media de miedo al COVID-19 fue 15,67 (DE=6,54). Finalmente, los autores mediante su estudio concluyeron que los Farmacéuticos presentaron un agotamiento moderado, pero una resiliencia moderada, lo cual demuestra la capacidad para superar adversidades. Por tanto, se requieren esfuerzos a nivel individual, nacional y organizacional para optimizar el bienestar de los farmacéuticos reduciendo el estrés, potenciando la autoeficiencia y la resiliencia, y prevenir el agotamiento (18).

Antecedentes Nacionales

Robles KV. (Lima 2022), realizó trabajo de investigación cuyo objetivo fue determinar la relación entre síndrome de Burnout en los profesionales médicos y satisfacción laboral en el contexto Covid-19 en el Hospital de Ventanilla, 2021. Metodología e Instrumentos: dicha investigación fue de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, correlacional. Para la recolección de información los instrumentos utilizados fueron cuestionarios; para síndrome de Burnout se utilizó el cuestionario Maslach Burnout Inventory; para medir satisfacción laboral se aplicó el cuestionario de factores laborales del MINSA. Como resultado: el autor obtuvo Rho de Spearman= 0,291 así indicando baja correlación y significancia $p=,003$ $p < 0,05$ entre las variables estudiadas; de igual manera el autor determino Rho de Spearman = ,475 para la dimensión realización personal demostrando así una correlación moderada y una alta significancia $p=,000$. Conclusión: en la investigación el autor concluyo como final que existe una relación directa y significativa entre el síndrome de Burnout y la satisfacción laboral, asimismo determinó que existe una relación significativa y directa entre la dimensión realización personal y la satisfacción laboral en los profesionales médicos de la institución. Por otra identificó que no existe relación entre la satisfacción laboral con síndrome de Burnout en su dimensión de agotamiento emocional (0,067 $p=,509$) y despersonalización (,023 $p=,416$) (19).

Espinoza M. (Huancavelica 2021), llevo a cabo su trabajo de investigación cuyo objetivo: Determinar la relación que existe entre síndrome de Burnout y satisfacción laboral en los profesionales asistenciales del centro de salud Pucara-Ancobamba – Huancavelica, 2021. Metodología e instrumentos: general científico, de tipo básico, nivel relacional y diseño no experimental-transversal – correlacional. Los instrumentos utilizados fueron el inventario de Maslach (MBI) y la encuesta de satisfacción laboral elaborado por MINSA, 2002. Como población de estudio de 61 profesionales de salud. Como resultado se determinó que existe una relación inversa y significativa entre las dos variables de estudio, a través de coeficiente de

correlación Rho de Spearman, donde ($Rho = -0,331$, p. valor = $0,009 < 0,05$). Conclusión estos datos indican que a mayor presencia de síndrome de Burnout habrá menor satisfacción laboral (20).

Aranda L. (Huánuco 2020), en su trabajo de investigación, con el objetivo de Identificar la relación entre la satisfacción laboral y el síndrome de Burnout en el personal de Salud de la Microred Pillco Marca Huánuco, 2019. Metodología e instrumentos: La investigación fue de tipo no experimental descriptivo y de nivel correlacional con un diseño correlacional – transversal. Los instrumentos aplicados fueron el cuestionario de Escala Maslach Burnout Inventory (MBI) constituido por 22 ítems este instrumento mide los 3 aspectos de síndrome: cansancio emocional, despersonalización, realización personal; y un cuestionario de satisfacción laboral conformada por 16 ítems. La población de la investigación estuvo conformada por 76 personal de salud de la Micro Red de Pillco Marca entre ellos médico, enfermero, obstetra, odontólogo, técnico en enfermería, técnico de laboratorio y técnico de farmacia, la investigación demostró que el nivel de satisfacción laboral y el nivel de síndrome de Burnout en el personal de salud de la Micro red Pillco Marca Huánuco 2019, se relacionan inversamente, es decir a altos niveles de satisfacción laboral bajo nivel de síndrome de Burnout y viceversa, al igual que las variables se relacionan con un coeficiente negativo bajo cuyo valor es $-0,266$. Conclusión: el autor concluye que, a un nivel alto de satisfacción laboral, el síndrome de Burnout es bajo y viceversa (21).

Sarmiento GS. (Cusco 2019), realizó el trabajo de investigación con el objetivo: Describir la relación entre síndrome de Burnout y la satisfacción laboral del personal de salud del área de emergencia del hospital Antonio Lorena del Cusco. Metodología: estudio trasversal en 110 trabajadores de salud de ellos 49 médicos, 35 enfermeras y obstetras, 26 auxiliares. Los datos se recolectaron en el servicio de emergencia entre los meses de octubre a diciembre del 2017, con la aplicación de los instrumentos: el Inventario del Síndrome de Burnout de Maslach y la encuesta de

satisfacción laboral del Ministerio de Salud, donde demostró que existe una asociación significativa entre el síndrome de Burnout y la satisfacción laboral, indicando que el 30,9% de trabajadores de salud expresó insatisfacción, siendo con mayor frecuencia en el personal profesional médico con un 49,9%. En relación al síndrome de Burnout, se evidencia que el 10% del personal de salud tenía Burnout en el momento de la evaluación. En la evaluación por dimensiones se observó que el agotamiento emocional del síndrome Burnout presentó el mayor porcentaje de insatisfechos. Conclusión: El autor concluye que de la población evaluada uno de cada 10 personas padece el síndrome Burnout y casi un tercio manifiesta insatisfacción laboral (22).

Cachi WE. (Cusco 2021) efectuó un trabajo de investigación, donde tuvo como objetivo: determinar la relación entre el síndrome de Burnout y la satisfacción laboral del personal de salud de la Red de Salud Cusco Sur, 2021. Metodología: El estudio utilizó un enfoque cuantitativo, tipo descriptivo, correlacional, empleando un diseño no experimental y de corte transversal, asimismo para la recolección de información utilizó dos instrumentos: Cuestionario descriptivo de síndrome de Burnout de Maslash y cuestionario descriptivo de satisfacción laboral de Sonia Palma. La población estuvo compuesta por el personal de salud en la Red de Salud Cusco Sur con una muestra de 268 trabajadores. Los resultados: mostraron que en la variable síndrome de Burnout se encuentra el nivel de manera moderada en un 40,3% y en la variable satisfacción laboral se obtiene el mismo valor de 40,3% del total de los encuestados, así también, el estudio determinó una correlación significativa entre síndrome de Burnout y la satisfacción laboral entre el personal de salud partícipes del estudio donde el valor de $p=0,049$ fue menor a 0,05 y el valor Rho fue de 0,160 , asimismo indica que sí existe relación entre la dimensión realización personal y la variable satisfacción laboral donde $p=0,009$ fue menor a 0,05 y el valor Rho fue de 0,16 además en el estudio evidencia que no existe relación entre la despersonalización y la satisfacción laboral. El estudio concluye que existe relación significativa entre las variables

síndrome de Burnout y la satisfacción laboral del personal de salud asistencial de la Red de Salud Cusco Sur, 2021 (11).

2.2. Bases teóricas

Para explicar el síndrome de Burnout desde el punto de vista psicosocial, se podría clasificar en tres grupos: modelo de la teoría sociocognitiva del yo, teoría del intercambio social y teoría organizacional, estos modelos según Bandura A. (1999)(1), consideran que el conocimiento de los seres humanos influye en lo que perciben y en particular, en lo que actúan (13).

a) Modelo de la teoría sociocognitiva del yo

- **Modelo de competencia social de Harrison (1983):** (23).
- **Modelo de Cherniss (1993) :** Indica que las características del ambiente laboral como alta autonomía, alto nivel de desafío, control, apoyo social del supervisor y de los compañeros, facilitan a que el trabajador desarrolle sentimientos de éxito y son las que existen en organizaciones que ayudan a prevenir el desarrollo del síndrome de Burnout (24).

Según la perspectiva sociocognitiva de Bandura (1999), las personas se caracterizan por ser autoorganizados, proactivos, autorreflexivos y autorreguladores y no influenciados por factores externos. Sin embargo tienen la capacidad de conducir acciones y consecuentes logros además de controlar el desarrollo de sus propios pensamientos, motivación, impacto y acción (13).

- **Modelo de Pines (1993):** Se enfatiza que el personal trabajador que se esfuerza para darle un sentido a la vida, y con expectativas altas, y por algún motivo llegan a fracasar en la obtención de sus metas o que sientan problemas para contribuir significativamente a la vida, resultando un proceso de decepción o de fracaso pueden desarrollar Burnout (25).
- **Modelo de autocontrol de Thompson, Page y Cooper (1993):** En este modelo destacan que existen cuatro variables asociados a

existencia del síndrome de Burnout: las diferencias entre las exigencias del puesto y las capacidades del trabajador, el grado de autoconciencia, confianza en sí mismo y las expectativas de éxito (25).

b) Teoría del intercambio social

Se pueden considerar los siguientes modelos elaborados desde la teoría del intercambio social:

- **Modelo de comparación social de Buunk y Schaufeli:** Fue desarrollado para dar explicación sobre el origen del síndrome de Burnout en enfermeras, el primero debido al intercambio social con los pacientes y el segundo con respecto a la afinidad y comparación entre compañeros de trabajo (26).
- **Modelo de conservación de recursos de Hobfoll y Fredy:** Cuando el trabajador considera que su fuente de motivación se encuentra en riesgo, aparece el estrés, generando una amenaza e inseguridad sobre las habilidades para alcanzar el éxito profesional (25).

c) Teoría organizacional

Se considera incluir como antecedente del síndrome de Burnout el desorden en las funciones, ausencia de bienestar en la organización, ambiente laboral.

- **Modelo de Golembiewski, Munzenrider y Carter:** Este modelo se origina desde las bases que establece el inventario de Burnout según los autores Maslach, Golembiewski, Munzenrider y Carter, que establecen que la despersonalización describe bien la aparición del síndrome de Burnout (25) (26).
- **Modelo de Winnubst (1993):** En este modelo resalta lo importante del clima organizacional, la estructura y cultura, además determina que no sólo el personal que labora en los servicios de ayuda se podría desarrollar el síndrome de Burnout, sino en todas las profesiones (25).

- **Modelo de Cox, Kuk y Leiter:** Este modelo establece a la salud organizacional como un factor que determina el nivel de estrés experimentado por los empleados y la fuerza de su respuesta al estrés (25).

2.3. Marco conceptual

Síndrome de Burnout

Definición

La definición del síndrome de Burnout ha sido motivo de estudio de varios autores dada su complejidad para distinguirlo con otros conceptos relacionados con el estrés laboral.

Freudenberger, propuso el término de Burnout por primera vez en 1974, definiéndolo como “una sensación de fracaso y una existencia agotada que resulta de una sobrecarga por exigencias de energía, recursos personales o fuerza espiritual del trabajador” (27).

Maslach y Jackson lo definen como “una manifestación comportamental del estrés laboral, y lo entienden como un síndrome tridimensional caracterizado por cansancio emocional (CE), despersonalización (DP) en el trato con clientes y usuarios, y dificultad para el logro/realización personal (RP)” (28).

Para Martínez Pérez “es una respuesta al estrés crónico en el trabajo (a largo plazo y acumulativo), con consecuencias negativas a nivel individual y organizacional, y que tiene peculiaridades muy específicas en áreas determinadas del trabajo, profesional, voluntario o doméstico, cuando éste se realiza directamente con colectivos de usuarios” (29).

En 2019, la Organización Mundial de la Salud (OMS), en la revisión número 11 de la Clasificación Estadística Internacional de Enfermedades (CIE-11), incluye el Burnout como un “síndrome resultante del estrés crónico en el entorno laboral que no ha sido gestionado con éxito”, precisándolo como un fenómeno ocupacional (30).

Epidemiología

Se han realizado números estudios respecto a la prevalencia del síndrome

de Burnout, cuyos resultados en la mayoría de los casos no coinciden, dando como conclusión que su prevalencia depende del entorno laboral de la persona y de sus propias características. El síndrome de Burnout fue clasificado como un riesgo laboral por la Organización Mundial de la Salud en el año 2000, porque puede afectar la calidad de vida, la salud mental e incluso poner en peligro la vida. Los porcentajes oscilan entre el 20% y el 70% (1).

El síndrome de Burnout ha sido estudiado en casi todas las profesiones, entre las que destacan las profesiones de ciencias de la salud, especialmente por médicos y enfermeras (31).

No existen datos exactos sobre la prevalencia de los grupos de riesgo en comparación con la población general. En cuanto al género, los estudios globales no han encontrado diferencias significativas. En cuanto a la edad, coinciden en existe mayor número de casos entre los 30 y 50 años. En cuanto a las variables como estado civil, número de hijos, formación académica, tipo de trabajo, entre otros, al igual que el género, hasta el momento no se han observado diferencias significativas (32).

Signos y síntomas

Existen varias señales de alerta entre ellas están: la negación, aislamiento, ansiedad, miedo, ira, adicciones, cambio de personalidad, pérdida de memoria, entre otros, siendo la depresión uno de los síntomas más frecuentes y peligrosos, y el abandono de sí mismo que puede afectar los hábitos de aseo y hábitos alimenticios poniendo en riesgo la vida y la salud (3).

Dimensiones del Síndrome de Burnout

Las dimensiones que componen el Burnout son tres (33) :

- Agotamiento emocional: “sensación de estar agotados a nivel emocional, desarrollo de sentimientos negativos”.
- Despersonalización: “actitudes y conductas de cinismo, brindando un trato deshumanizado a la persona atendida”
- Falta de realización personal: “tendencia a valorar negativamente la propia capacidad para trabajar y tratar a las personas a las que atienden”

Niveles del Síndrome Burnout

La presentación clínica de este síndrome se ha esquematizado en cuatro niveles (3):

- Leve: malestar vago, cansancio, dificultad para levantarse en la mañana.
- Moderado: cinismo, aislamiento, desconfianza, negativismo.
- Grave: enlentecimiento, automedicación con psicofármacos, ausentismo, disgusto.
- Extremo: aislamiento muy severo, colapso, psicosis, suicidio.

Satisfacción laboral

Definición

Actualmente, no existe una definición exacta de lo que significa el trabajo, en consecuencia tampoco existe una definición exacta de la satisfacción laboral, siendo éste, un concepto complejo y multifacético, con diferente significado según el enfoque de cada autor (34).

Spector en 1997, define la satisfacción laboral “como una variable de actitud que puede ser un indicador de diagnóstico respecto al grado en que les gusta a la gente su trabajo” (35).

Para Armstrong el término satisfacción laboral “se refiere a las actitudes y sentimientos que se tiene respecto al trabajo, si esta es positiva y favorable indicará satisfacción laboral, en caso lo contrario indicará insatisfacción laboral” (36).

Efectos de la Satisfacción Laboral

De acuerdo con los resultados presentados por Soto P, et al. (2017), la mayoría de las dimensiones de satisfacción laboral evidenciaron correlaciones estadísticamente significativas negativas con las dimensiones de Burnout, es decir, a mayor satisfacción laboral, menor es el riesgo de padecer Burnout (37).

La satisfacción laboral en los trabajadores aporta un estado emocional cómodo, que conduce a actitudes laborales positivas y un mejor desempeño. Los trabajadores satisfechos tendrán más probabilidades de ser creativos, flexibles, innovadores y leales (38).

Según Soto et al. (2017), la mayoría de los aspectos de la satisfacción laboral mostraron correlaciones negativas estadísticamente significativas con las dimensiones del Burnout (37).

2.4. Definición de términos básicos

- **Agotamiento Emocional**

Es la falta de energía provocada por un esfuerzo excesivo, es un estado de apatía acompañado de sentimientos de frustración y fracaso (39) (40).

- **Despersonalización**

Estado en que el individuo percibe la falta de identidad o experimenta sentimientos irreales para sí mismo y del entorno donde se desenvuelve (41).

- **Farmacia**

Práctica de elaborar y dispensar preparados farmacéuticos (42).

- **Farmacéutico**

Persona que por su formación y capacitación profesional está legalmente autorizada para ejercer la farmacia (43).

- **Realización Personal**

Es la capacidad de alcanzar satisfactoriamente las aspiraciones personales a través del crecimiento personal (44).

- **Satisfacción Laboral**

Es la satisfacción personal relacionada con la situación laboral (45).

- **Síndrome de Burnout**

Respuesta exagerada al estrés ambiental que puede manifestarse por sentimientos de agotamiento emocional y físico, así como una sensación de decepción y fracaso (46).

- **Técnicos de farmacia**

Personas que ejecutan algunas funciones bajo la supervisión de un farmacéutico (47).

III. HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. Hipótesis

Hipótesis general

Existe relación significativa entre el síndrome de Burnout y satisfacción laboral en el personal de farmacia de los establecimientos de salud de la Red de Salud de Tacna, 2023.

Hipótesis específicas

- Existe relación significativa entre el agotamiento emocional y la satisfacción laboral en el personal de farmacia de los establecimientos de salud de la Red de Salud de Tacna.
- Existe relación significativa entre despersonalización y la satisfacción laboral en el personal de farmacia de los establecimientos de salud de la Red de Salud de Tacna.
- Existe relación significativa entre la realización personal y la satisfacción personal en el personal de farmacia de los establecimientos de salud de la Red de Salud de Tacna.

Variables

- **Variable 1: Síndrome de Burnout**

El Burnout se considera como un síndrome de cansancio emocional, despersonalización y una deficiente realización personal, que puede estar presente entre personas quienes brindan servicio a otras personas. Esta es una consecuencia de la tensión emocional crónica de interactuar con los sentimientos de otros, especialmente en situaciones problemáticas como cambios de humor. Esto se puede considerar como un patrón de estrés laboral. El Burnout es proveniente del estrés que resulta de la interrelación entre el trabajador y el cliente. Maslach (2003). El síndrome de Burnout como variable se mide mediante la escala de Burnout de Maslach (MBI) este instrumento está formado por 22 ítems, con un rango de calificación tipo Likert, así mismo consta de siete respuestas (nunca, pocas veces al año, una vez al mes, pocas veces al mes, una vez a la semana,

pocos días a la semana, todos los días).

- **Variable 2: Satisfacción laboral**

La satisfacción laboral es producto de diferentes actitudes que denota la persona tanto en su trabajo como en su vida cotidiana. Se aspira a que el trabajador satisfecho muestre actitudes positivas al realizar sus actividades, a diferencia de aquellos que se encuentren insatisfechos quienes mostrarán actitudes negativas. Factores como la productividad, motivación y el clima laboral son modificados por la satisfacción laboral de manera significativa. (Bobbio y Ramos). Esta variable se puede medir con la Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) de Sonia Palma Carrillo, la cual tiene 27 ítems, así mismo su rango de medición es tipo Likert, y consta de cinco respuestas (totalmente de acuerdo, de acuerdo, indeciso, en desacuerdo, totalmente desacuerdo).

3.1.1. Operacionalización de variables

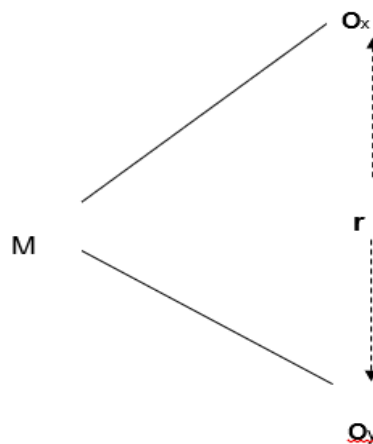
Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Índice/ítems	Método	Técnica
V1 Síndrome de Burnout	El síndrome de desgaste ocupacional o síndrome de Burnout, se produce como respuesta a presiones prolongadas que una persona sufre ante factores estresantes, emocionales e interpersonales relacionados con el ámbito laboral. Cuyos rasgos son el emocional, la despersonalización y la disminución del desempeño personal (MINSA, 2020).	El síndrome de Burnout Se relaciona con las dimensiones agotamiento emocional, despersonalización y realización personal se mide mediante el Escala de Burnout de Maslach (MBI) este instrumento está formado por 22 ítems, con un rango de calificación tipo Likert, así mismo consta de siete respuestas (nunca, pocas veces al año, una vez al mes, pocas veces al mes, una vez a la semana, pocos días a la semana, todos los días).	Agotamiento emocional Despersonalización Realización personal	Debilidad Cansancio Fatiga Esfuerzo Frustración Distanciamiento, frialdad. Trato inadecuado hacia los demás. Sentimientos de culpa Percepción y trato adecuado. Influye positivamente en la vida de otros. Afronta problemas con serenidad. Sentimientos de eficacia.	1,2,3,6,8,13, 14,16,20 5,10,11,15,2 2 4,7,9,12,17,1 8,19,21	Hipotético Deductivo	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario
V2 Satisfacción Laboral	La satisfacción laboral es el producto de diferentes actitudes que denota la persona tanto en su trabajo como en su vida diaria. Un trabajador satisfecho muestra actitudes positivas al realizar sus actividades, en comparación a los insatisfechos quienes muestran actitudes negativas. La productividad, motivación y el clima laboral son factores que serán modificados significativamente por la satisfacción laboral (García y Marziale, 2021).	La satisfacción laboral se puede medir por medio de la Escala de satisfacción laboral (SL-SPC) de Sonia Palma Carrillo, el cual consta de 27 ítems, la escala de medición es de tipo Likert con cinco respuestas (Satisfecho, promedio, insatisfecho). Dimensiones	Significación de tareas Condiciones de trabajo Reconocimiento personal y/o social Beneficio económico	Esfuerzo Realización Equidad Estructura Materiales Relación con la autoridad Trato con los jefes Trato con los compañeros Remuneraciones	3,4,7,18,21,2 2,25,26 1,8,12,14,15, 17,20,23,27 6,11,13,19,2 4 2,5,9,10,16	Hipotético Deductivo	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario

IV. METODOLOGÍA DEL PROYECTO

El presente trabajo de investigación es de tipo básico y se encuentra en el enfoque cuantitativo. De acuerdo a Hernández R. et al (2014), consiste en una serie de procesos de forma secuencial y probatoria, en el cual la recolección de datos se realiza para demostrar hipótesis en base a los resultados que se obtienen a través del análisis estadístico y finalmente determinar las conclusiones (48).

4.1. Diseño metodológico.

El trabajo de investigación es de tipo correlacional, dado que el fin es determinar la intensidad de la relación entre las variables de estudio (48). El diseño del estudio es de tipo no experimental, ya que se realiza observando el comportamiento natural de las variables de manera independiente, para determinar los resultados entre el conjunto de las variables (48). En el esquema de la presente investigación, se tiene el diseño correlacional en el que se tomará una muestra (M), por lo que se tiene:



Donde:

M = Muestra conformada por personal de farmacia de los establecimientos de la Red de Salud Tacna.

O = Observaciones

x = Variable 1: Síndrome de Burnout.

y = variable 2: Satisfacción Laboral

r = Relación entre Variables.

4.2. Método de investigación.

El trabajo de investigación utilizó el modelo Hipotético – deductivo (48).

4.3. Población y muestra

Población

Según Bernal C. (2010), define a la población está constituido por la totalidad de individuos, elementos, objetos, etc. que poseen características en común (49).

Por tal motivo la población fue conformada por 77 personal de farmacia de los Establecimientos de Salud de la Red de Salud Tacna, 2023.

Muestra

Bernal C. (2010) indica que la muestra se constituye por una parte representativa de la población (49).

Para obtener una muestra representativa se realizó a través de un muestreo aleatorio simple, ya que la población definida mantiene características similares (50).

Por lo tanto, la muestra está conformada por 35 responsables de farmacia de los Establecimientos de Salud de la Red de Salud Tacna, 2023.

En la determinación de la muestra se utilizó la siguiente fórmula (51):

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

α	0.90	0.95	0.98	0.99
Z	1.645	1.96	2.33	2.575

Donde:

N = Total de la población

Z_{α} = Nivel de confiabilidad (ver tabla) = 1.96

p = proporción esperada (en este caso 5%= 0.05)

$q = 1 - p$ (en este caso $1 - 0.05 = 0.95$)

E = precisión (5%)

El tamaño de muestra a seleccionar de manera aleatoria será:

$$\eta = \frac{(77) (1.96)^2 (50)(50)}{(5)^2 (77-1) + (1.96)^2 (50)(50)} = \frac{(3.84)(192500)}{(25)(76) + (3.84) (2500)}$$

$$\eta = \frac{739200}{11500} = 64$$

Redondeando: $\eta = 64$

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

$$n_f = \frac{64}{1 + \frac{64}{77}} = 35$$

El tamaño de la muestra del personal responsable de farmacia a evaluar será de 35.

Criterios de inclusión

- Personal responsable de farmacia que laboran presencialmente en el establecimiento de salud de la Red de Salud Tacna.
- Personal responsable de farmacia que acepte a colaborar en el llenado del cuestionario y admita el consentimiento informado.

Criterios de exclusión

- Personal administrativo.
- Personal de salud, no responsable de farmacia.

4.4. Lugar de estudio y período desarrollado

El trabajo de investigación se llevó a cabo en las farmacias de los establecimientos de salud de la Red de Salud Tacna en el periodo del 2023.

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

Técnica

Se ha utilizado la técnica de la encuesta que permita recolectar información de interés de la muestra (51).

Instrumento

Se utilizaron como instrumento cuestionarios para obtención de información de las variables, debiendo ser estructurado con alternativas claras y definidas según Rivero M, et al (2021) (50).

- Cuestionario : Escala “Burnout” de Maslach” (MBI)

Elaborado por Cristina Maslach y Susan E. Jackson (España), con el que se evaluó la variable síndrome de Burnout, dicho cuestionario consta de 22 ítems, apartada en tres dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal.

- Cuestionario: Escala de Satisfacción Laboral (SL – SPC)

Como instrumento se utilizó el cuestionario basado en el modelo del nivel de satisfacción de Palma (2005), que consta de 27 ítems, empleando la escala de Likert, que en su contenido se aprecian las alternativas: TA (total de acuerdo), A (de acuerdo), I (indeciso), D (en desacuerdo) y TD (total en desacuerdo).

4.6. Análisis y procesamiento de datos.

Se realizó un análisis descriptivo, obteniendo tablas de frecuencia y un análisis inferencial además se realizó pruebas de normalidad y prueba de hipótesis empleando la prueba de Rho de Spearman; el procedimiento empleado para el análisis de la información fue mediante un software estadístico.

4.7. Aspectos éticos en Investigación

El presente trabajo de investigación respetó la dignidad de las personas, la confidencialidad y la privacidad de quienes estarán implicados en el desarrollo de la investigación. Se respetó la voluntad informada y el consentimiento notificado para el uso de la información para los fines de la investigación. Se respetó los principios éticos considerados en el código de ética de la Universidad del Callao.

V. RESULTADOS

5.1. Resultados descriptivos

Tabla 1. Síndrome Burnout en el personal de farmacia de los Establecimientos de Salud de la Red de Salud Tacna, 2023.

	N	%
ALTO	5	14,3
MEDIO	30	85,7
Total	35	100,0

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 1, de acuerdo a la variable síndrome de Burnout del total del personal de farmacia de los establecimientos de salud encuestado, se observa que el 85,7% presenta un nivel medio y 14,3% presenta un nivel alto.

Tabla 2. Satisfacción laboral en el personal de farmacia de los Establecimientos de Salud de la Red de Salud Tacna, 2023.

	N	%
MUY SATISFECHO	4	11,4
SATISFECHO	14	40,0
PROMEDIO	12	34,3
INSATISFECHO	5	14,3
Total	35	100,0

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 2, de acuerdo a la variable satisfacción laboral, del total del personal de farmacia de los establecimientos de salud encuestado, se observa que el 40,0% presenta un nivel satisfecho, 34,3% tiene un nivel promedio.

Tabla 3. Síndrome Burnout en su dimensión agotamiento emocional en el personal de farmacia de los Establecimientos de Salud de la Red de Salud Tacna, 2023.

	N	%
ALTO	4	11,4
MEDIO	3	8,6
BAJO	28	80,0
Total	35	100,0

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 3, en relación a la dimensión agotamiento emocional se aprecia que del total del personal de farmacia encuestado el 80,0% presenta un nivel bajo, el 11,4% nivel alto y el 8,6% nivel medio.

Tabla 4. Síndrome Burnout en su dimensión despersonalización en el personal de farmacia de los Establecimientos de Salud de la Red de Salud Tacna, 2023.

	N	%
ALTO	4	11,4
MEDIO	3	8,6
BAJO	28	80,0
Total	35	100,0

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 4 en relación a la dimensión despersonalización se aprecia que del total del personal de farmacia encuestado el 80,0% presenta un nivel bajo, el 11,4% nivel alto y el 8,6% nivel medio.

Tabla 5. Síndrome Burnout en su dimensión realización personal en el personal de farmacia de los Establecimientos de Salud de la Red de Salud Tacna, 2023.

	N	%
ALTO	5	14,3
MEDIO	5	14,3
BAJO	25	71,4
Total	35	100,0

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 5, en relación a la dimensión realización personal se aprecia que del total del personal de farmacia encuestado el 71,4% presenta un nivel bajo, el 14,3% nivel medio y el 14,3% nivel bajo.

Tabla 6. Satisfacción laboral en su dimensión significación de tareas en el personal de farmacia de los Establecimientos de Salud de la Red de Salud Tacna, 2023.

	N	%
MUY SATISFECHO	13	37,1
SATISFECHO	14	40,0
PROMEDIO	8	22,9
Total	35	100,0

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 6, con respecto a la dimensión significación de tareas en el personal de farmacia encuestado se observa que el 40,0% tiene el nivel de satisfecho, el 37,1% tiene el nivel de muy satisfecho y el 22,9% tienen un nivel promedio.

Tabla 7. Satisfacción laboral en su dimensión condiciones de trabajo en el personal de farmacia de los Establecimientos de Salud de la Red de Salud Tacna, 2023.

	N	%
SATISFECHO	3	8,6
PROMEDIO	24	68,6
INSATISFECHO	7	20,0
MUY INSATISFECHO	1	2,9
Total	35	100,0

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 7, con respecto a la dimensión condiciones de trabajo en el personal de farmacia encuestado, se observa que el 68,6% tiene el nivel de promedio, el 20,0% tiene el nivel de insatisfecho, el 8,6% tienen un nivel satisfecho y 2,9% muy insatisfecho.

Tabla 8. Satisfacción laboral en su dimensión reconocimiento personal y/o social en el personal de farmacia de los Establecimientos de Salud de la Red de Salud Tacna, 2023.

	N	%
INSATISFECHO	18	51,4
MUY INSATISFECHO	17	48,6
Total	35	100,0

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 8, con respecto a la dimensión reconocimiento personal y/o social en el personal de farmacia encuestado, se observa que el 51,4% tiene el nivel de insatisfecho y el 48,6% tiene el nivel de muy satisfecho.

Tabla 9. Satisfacción laboral en su dimensión beneficios económicos en el personal de farmacia de los Establecimientos de Salud de la Red de Salud Tacna, 2023.

	N	%
SATISFECHO	11	31,4
PROMEDIO	23	65,7
INSATISFECHO	1	2,9
Total	35	100,0

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 9, con respecto a la dimensión de beneficios económicos en el personal de farmacia encuestado, se observa que el 65,7% tiene el nivel promedio, 31,4% tiene el nivel de satisfecho y 2,9% tiene un nivel insatisfecho.

5.2. Resultados inferenciales

Tabla 10. Síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en el personal de farmacia de los Establecimientos de Salud de la Red de Salud de Tacna, 2023.

		SINDROME BURNOUT			
		ALTO	MEDIO	Total	
SATISFACCIÓN LABORAL	MUY SATISFECHO	N	0	4	4
		%	0,0%	11,4%	11,4%
	SATISFECHO	N	1	13	14
		%	2,9%	37,1%	40,0%
	PROMEDIO	N	2	10	12
		%	5,7%	28,6%	34,3%
	INSATISFECHO	N	2	3	5
		%	5,7%	8,6%	14,3%
Total		N	5	30	35
		%	14,3%	85,7%	100,0%

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 10, se observa sobre la relación entre el síndrome de Burnout y la satisfacción laboral que el 37,1% personal encuestado con nivel medio de síndrome de Burnout presentan nivel de satisfacción laboral satisfecho.

Tabla 11. Agotamiento emocional y la satisfacción laboral en el personal de farmacia de los Establecimientos de Salud de la Red de Salud de Tacna, 2023.

		AGOTAMIENTO EMOCIONAL				
		ALTO	MEDIO	BAJO	Total	
SATISFACCIÓN LABORAL	MUY SATISFECHO	N	0	0	4	4
		%	0,0%	0,0%	11,4%	11,4%
	SATISFECHO	N	1	0	13	14
		%	2,9%	0,0%	37,1%	40,0%
	PROMEDIO	N	2	2	8	12
		%	5,7%	5,7%	22,9%	34,3%
	INSATISFECHO	N	1	1	3	5
		%	2,9%	2,9%	8,5%	14,3%
	Total	N	4	3	28	35
		%	11,4	8,6%	80,6%	100,0%

Fuente: elaboración propia.

En la tabla 11, con respecto a la relación entre el agotamiento emocional y el nivel de satisfacción laboral, se observa que el 37,1% del personal encuestado muestra un nivel de agotamiento emocional bajo y el nivel de satisfacción laboral satisfecho. Asimismo, se evidencia un 22,9% del personal de farmacia con agotamiento emocional nivel bajo tiene satisfacción laboral promedio. Al igual que un 28,6% del personal de farmacia con agotamiento emocional nivel bajo tiene satisfacción laboral insatisfecho.

Tabla 12. Despersonalización y la satisfacción laboral en el personal de farmacia de los Establecimientos de Salud de la Red de Salud de Tacna, 2023.

		DESPERSONALIZACIÓN				
		ALTO	MEDIO	BAJO	Total	
SATISFACCIÓN LABORAL	MUY SATISFECHO	N	0	0	4	4
		%	0,0%	0,0%	11,4%	11,4%
	SATISFECHO	N	0	1	13	14
		%	0,0%	2,90%	37,1%	40,0%
	PROMEDIO	N	3	2	7	12
		%	8,6%	5,7%	20,0%	34,3%
	INSATISFECHO	N	1	0	4	5
		%	2,9%	0,0%	11,4%	14,3
Total	N	4	3	28	35	
	%	11,4%	8,6%	80,0%	100,0%	

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 12, con respecto a la relación entre la despersonalización y el nivel de satisfacción laboral, se observa que la mayoría del personal encuestado muestra un nivel de despersonalización bajo y el nivel de satisfacción laboral satisfecho. Se evidencia que un 37,1% del personal de farmacia con despersonalización nivel bajo se encuentra satisfecho.

Tabla 13. Realización personal y la satisfacción personal en el personal de farmacia de los Establecimientos de Salud de la Red de Salud de Tacna, 2023.

		REALIZACIÓN PERSONAL				
		ALTO	MEDIO	BAJO	Total	
SATISFACCIÓN LABORAL	MUY SATISFECHO	N	0	1	3	4
		%	0,0%	2,9%	8,6%	11,4%
	SATISFECHO	N	0	2	12	14
		%	0,0%	5,7%	34,3%	40,0%
	PROMEDIO	N	4	1	7	12
		%	11,4%	2,9%	20,0%	34,3%
	INSATISFECHO	N	1	1	3	5
		%	2,9%	2,9%	8,6%	14,3%
Total		N	5	5	25	35
		%	14,3%	14,3%	71,4%	100,0%

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 13, con respecto a la relación entre la realización personal y el nivel de satisfacción laboral, se observa que el 34,3% del personal encuestado muestra un nivel de realización personal bajo y el nivel de satisfacción laboral satisfecho.

VI. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

6.1. Contrastación y demostración de la hipótesis con los resultados

6.1.1 Hipótesis General

Existe relación significativa entre el síndrome de Burnout y satisfacción laboral en el personal de farmacia de los establecimientos de salud de la Red de Salud de Tacna, 2023.

Hipótesis Nula (Ho)

No existe una relación directa entre el síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en el personal de farmacia de los establecimientos de salud de la Red de Salud de Tacna, 2023.

Hipótesis alterna (H1)

Existe una relación directa entre el síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en el personal de farmacia de los establecimientos de salud de la Red de Salud de Tacna, 2023.

Nivel significancia estadística:

Se trabajó con el coeficiente de correlación Rho Spearman, considerando el tamaño de muestra, se utilizó la prueba de Normalidad, donde se obtuvo un p-valor de 0,000 (menor a 0,05), lo que indica que para contrastar las hipótesis es necesario utilizar un estadístico no paramétrico, que es el coeficiente de correlación Rho de Spearman.

Análisis estadístico:

	C. Correlación Rho de Spearman	P = Sig
Síndrome de burnout - Satisfacción laboral	-,312	0,068

Fuente: Datos obtenidos por encuesta

Decisión Estadística:

Dado que el valor de significancia es $P=0,068$ es mayor que 0,05, indica que no existe relación significativa entre las variables Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral. Con respecto al coeficiente de correlación

$r = -0.312$, indica que existe correlación inversa débil entre las variables estudiadas, a mayor síndrome de Burnout menor satisfacción laboral.

Conclusión:

De acuerdo a los resultados obtenidos existe una correlación inversa débil donde el coeficiente de correlación Rho de Spearman es $-0,312$ y por el nivel de significancia $p = 0,068$ que es mayor a $0,05$, **se acepta la hipótesis nula.**

6.1.2 Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1:

Existe relación significativa entre la dimensión de agotamiento emocional y la satisfacción laboral en el personal de farmacia de los establecimientos de salud de la Red de Salud de Tacna, 2023.

Hipótesis Nula (Ho):

No existe una relación directa entre la dimensión de agotamiento emocional y la satisfacción laboral en el personal de farmacia de los establecimientos de salud de la Red de Salud de Tacna, 2023.

Hipótesis alterna (H1):

Existe una relación directa entre la dimensión de agotamiento emocional y la satisfacción laboral en el personal de farmacia de los establecimientos de salud de la Red de Salud de Tacna, 2023.

Nivel de significancia estadística:

Se trabajó con el coeficiente de correlación Rho Spearman, considerando el tamaño de muestra, se utilizó la prueba de Normalidad, donde se obtuvo un p-valor de $0,000$ (menor a $0,05$), lo que indica que para contrastar las hipótesis es necesario utilizar un estadístico no paramétrico, que es el coeficiente de correlación Rho de Spearman.

Análisis estadístico:

	C. Correlación Rho de Spearman	P = Sig
Agotamiento emocional - Satisfacción laboral	$-0,358$	$0,035$

Decisión Estadística:

Dado que el valor de significancia es $P=0,035$ menor que $0,05$ indica que existe relación significativa entre el síndrome de Burnout en su dimensión agotamiento emocional y satisfacción laboral. Con respecto al coeficiente de correlación $r= -0,358$, indica que existe relación inversa entre las variables estudiadas, a mayor agotamiento emocional menor satisfacción laboral.

Conclusión:

Los resultados del síndrome de Burnout en su dimensión agotamiento emocional se relacionan significativamente con la satisfacción laboral, por lo tanto, **se acepta la hipótesis alterna.**

Hipótesis específica 2

Existe relación significativa entre la dimensión de despersonalización y la satisfacción laboral en el personal de farmacia de los establecimientos de salud de la Red de Salud de Tacna, 2023.

Hipótesis Nula (Ho)

No existe una relación directa entre la dimensión de despersonalización y la satisfacción laboral en el personal de farmacia de los establecimientos de salud de la Red de Salud de Tacna, 2023.

Hipótesis alterna (H1)

Existe una relación directa entre la dimensión de despersonalización y la satisfacción laboral en el personal de farmacia de los establecimientos de salud de la Red de Salud de Tacna, 2023.

Nivel de significancia estadística:

Se trabajó con el coeficiente de correlación Rho Spearman, considerando el tamaño de muestra, se utilizó la prueba de Normalidad, donde se obtuvo un p-valor de $0,000$ (menor a $0,05$), lo que indica que para contrastar las hipótesis es necesario utilizar un estadístico no paramétrico, que es el coeficiente de correlación Rho de Spearman.

Análisis estadístico:

	C. Correlación Rho de Spearman	P = Sig
Despersonalización - Satisfacción laboral	-,322	0,060

Decisión Estadística:

Dado que el nivel de significancia tiene un valor $P=0,060$ mayor que $0,05$ indica no que existe relación significativa entre el síndrome de Burnout en su dimensión despersonalización y satisfacción laboral. Con respecto al coeficiente de correlación $r = -0,358$, indica que existe relación inversa débil entre las variables estudiadas, a mayor despersonalización menor satisfacción laboral.

Conclusión:

Los resultados del síndrome de Burnout en su dimensión despersonalización no se relacionan significativamente con la satisfacción laboral ya que el valor $P=0,060$ mayor que $0,05$, por lo tanto, **se acepta la hipótesis nula.**

Hipótesis específica 3

Existe relación significativa entre la dimensión de realización personal y la satisfacción laboral en el personal de farmacia de los establecimientos de salud de la Red de Salud de Tacna, 2023.

Hipótesis Nula (Ho):

No existe una relación directa entre la dimensión de realización personal y la satisfacción laboral en el personal de farmacia de los establecimientos de salud de la Red de Salud de Tacna, 2023.

Hipótesis alterna (H1):

Existe una relación directa entre la dimensión de realización personal y la satisfacción laboral en el personal de farmacia de los establecimientos de salud de la Red de Salud de Tacna, 2023.

Nivel de significancia estadística:

Se trabajó con el coeficiente de correlación Rho Spearman, considerando el tamaño de muestra, se utilizó la prueba de Normalidad, donde se obtuvo un p-valor de 0,000 (menor a 0,05), lo que indica que para contrastar las hipótesis es necesario utilizar un estadístico no paramétrico, que es el coeficiente de correlación Rho de Spearman.

Análisis estadístico:

	C. Correlación Rho de Spearman	P = Sig
Realización personal - Satisfacción laboral	-0,267	0,121

Decisión Estadística:

Dado que el nivel de significancia tiene un valor $P=0,121$ mayor que 0,05 indica no que existe relación significativa entre el síndrome de Burnout en su dimensión realización personal y satisfacción laboral. Con respecto al coeficiente de correlación $r= -0,267$, indica que existe relación inversa débil entre las variables estudiadas.

Conclusión:

Los resultados del Síndrome de Burnout en su dimensión realización personal no se relacionan significativamente con la Satisfacción laboral, por lo tanto, **se acepta la hipótesis nula.**

6.2. Contrastación de los resultados con otros estudios similares

Al contrastar con el estudio de Vásquez VM, et al. (Chile 2019), donde los resultados precisan que existe una correlación significativa y negativa entre la satisfacción laboral y Burnout. El 90,5% de la muestra se encontraba en riesgo de padecer Burnout. Además, que el 52.6% de la muestra se encuentra muy satisfecho a nivel laboral (16).

En nuestra investigación difiere con lo determinado por el estudio de

Vásquez VM, et al. (Chile 2019) ya que el valor $P=0,068$ es mayor que $0,05$ por lo tanto no existe relación significativa entre las variables síndrome de Burnout y satisfacción laboral. Pero sin embargo si hay concordancia con nuestro trabajo ya que determinamos que si existe correlación inversa débil debido al valor obtenido del coeficiente de correlación $r= -0.312$.

En la tabla 1 de nuestra investigación se observa que del total del personal encuestado solo el $14,3\%$ nivel alto a diferencia de lo indicado por el estudio de Vásquez VM, et al. y sólo el $11,4\%$ se encuentra muy satisfecho a diferencia del $52,6\%$ que indica el estudio de la referencia.

Según Espinoza M (Huancavelica 2021) en su trabajo de investigación titulado síndrome de Burnout y satisfacción laboral en los profesionales de salud del centro de salud Paucará, como resultado se determinó que existe una relación inversa y significativa entre las dos variables de estudio, a través de coeficiente de correlación Rho de Spearman, donde ($Rho= -0,331$, p. valor = $0,009 < 0,05$). En nuestro estudio coeficiente de correlación Rho de Spearman es $-0,312$ por lo tanto tendría similitud para afirmar la relación inversa, sin embargo por el nivel de significancia obtenido donde $p=0,068$ que es mayor a $0,05$, no sería significativa (20).

En nuestro trabajo de investigación con respecto a la relación entre el agotamiento emocional y el nivel de satisfacción laboral se determinó que un $2,9\%$ con agotamiento emocional alto se encuentra insatisfecho, pero en el trabajo de investigación de Sarmiento (2019) determina que el $64,7\%$ del personal encuestado con agotamiento emocional alto se encuentra insatisfecho (22).

De acuerdo a la tabla 3 en relación a la dimensión agotamiento emocional del personal de farmacia encuestado el $80,0\%$ presenta nivel bajo, $11,4\%$ presenta nivel alto y $8,6\%$ nivel medio, en el estudio realizado por Zhao J, et al. (China 2022) donde la muestra estuvo conformada por farmacéuticos se obtuvo que el $48,2\%$ tenían agotamiento emocional alto $48,0\%$ agotamiento emocional moderado, información que difiere a nuestro estudio, además indica que el $87,2\%$ tenían despersonalización

alta y 12,0% tenían despersonalización moderada, pero de acuerdo a la tabla 4 que el 80,0% presenta el nivel bajo y el 11,4% presenta nivel alto, lo que no tiene concordancia al estudio contrastado (15).

6.3. Responsabilidad ética de acuerdo a los reglamentos vigentes

La investigación se desarrolló en el marco de lo dispuesto en los principios del Código de Ética estipulado en la Universidad Nacional del Callao, donde se respeta la dignidad de las personas, la confidencialidad y la privacidad de quienes están implicados en el desarrollo de la investigación. Respeto la voluntad informada y el consentimiento notificado para el uso de la información para los fines de la investigación.

Se dio prioridad y a su vez el respeto a los principios éticos como la autonomía, beneficencia, no maleficencia y justicia. Se realizó una previa información clara y precisa bajo el consentimiento informado con el fin de que cada participante confirme su autorización libre y voluntaria para la participación del presente estudio.

VII. CONCLUSIONES

1. Se determinó la relación entre el síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en el personal de farmacia de los establecimientos de salud de la Red de Salud Tacna, 2023, al obtener como resultado el coeficiente de correlación Rho de Spearman $-0,312$ con una consecuente correlación inversa débil entre ambas variables.
2. Se identificó la relación entre el agotamiento emocional y la satisfacción laboral en el personal de farmacia de los establecimientos de salud de la Red de Salud, donde se relacionan significativamente ya que $p=0,035$ es menor a $0,05$ y el coeficiente de correlación $r=-0,358$ significa que existe la relación inversa.
3. Con respecto a la despersonalización y la satisfacción laboral en el personal de farmacia de los establecimientos de salud de la Red de Salud de Tacna, 2023 se obtuvo el valor $p=0,060 > 0,05$ que indica que no existe relación significativa.
4. Se estableció que no existe relación significativa entre la realización personal y la satisfacción laboral en el personal de farmacia de los establecimientos de salud de la Red de Salud de Tacna, ya que el valor de $p=0,121 > 0,05$.

VIII. RECOMENDACIONES

1. A nivel nacional, se recomienda mejorar las políticas laborales en el sector de salud en el ámbito de la gestión de recurso humano, lo que conducirá a un mejor servicio a los usuarios que acude al establecimiento de salud.
2. A nivel regional, fortalecer el comité de salud ocupacional en beneficio de los profesionales de la Salud, asimismo implementar programas de prevención e intervención sobre el estrés en aquellas áreas de mayor riesgo.
3. A nivel institucional, realizar evaluaciones periódicas sobre la salud mental al personal de salud que labora en las farmacias de los establecimientos de salud, promoviendo su autocuidado, de igual forma, realizar el reconocimiento al personal responsable de farmacia por alcanzar las metas en el cumplimiento de indicadores de disponibilidad de medicamentos, en beneficio de la institución y público en general.
4. A las instituciones formadoras, incentivar investigaciones en el campo de los profesionales químicos farmacéuticos para contribuir en las instituciones de salud y beneficio de la población en general.

IX. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Saborio Morales L, Hidalgo Murillo LFH. REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA. Medicina Legal de Costa Rica. 2015;32 (1).
2. Organización Internacional del Trabajo. Seguridad y Salud en el Centro del Futuro del Trabajo. En 2019. p. 86. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_686762.pdf
3. Gutiérrez Aceves GA, Calis López MÁ, Moreno Jiménez S, Farias Serratos F, Suárez Campos J de J. Síndrome de burnout. México. 2006;11(4):305-9.
4. Serna Corredor DS, Martínez Sanchez LM. Burnout en el personal del área de salud y estrategias de afrontamiento. 2020. (Correo Científico Médico (CCM) 2020; 24(1)).
5. Delgado Céspedes V, Castillo Díaz C, Delgado Vilchez G, Miranda Valdivia E, Becerra Muñoz L. Síndrome de burnout y desempeño laboral del usuario interno del servicio de farmacia del Hospital Regional de Cajamarca. 2018. 2018;17(1-2):49-61.
6. Jiménez Figueroa A, Toledo Andaur B, Bravo Castillo C. Conflicto trabajo-familia, satisfacción laboral y calidad de vida laboral en trabajadores de salud pública de Chile. 2020. junio de 2020;63-79.
7. Organización de las Naciones Unidas. Trabajar largas semanas laborales mata | Noticias ONU [Internet]. 2021 [citado 24 de julio de 2023]. Disponible en: <https://news.un.org/es/story/2021/05/1492072>
8. Gaude LB, Cabrita J, Eiffe F, Gerstenberger B, Ivaškait V, Parent-Thirion A, et al. Working conditions in the time of COVID-19: Implications for the future. 2022 [Internet]. Disponible en: <https://eurofound.link/ef22012>
9. Silva-Gomes RN, Silva-Gomes VT. Pandemia de la COVID-19: síndrome de Burnout en profesionales sanitarios que trabajan en hospitales de campaña en Brasil. Enferm Clínica. 1 de marzo de 2021;31(2):128-9.
10. Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables J. Conociendo el síndrome de agotamiento profesional. 2017. :1-6.
11. Cachi Quispe WE. Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en el personal

de Salud Asistencial de la Red de Salud Cusco Sur, 2021.

12. Linares Parra GDV, Guedez Salas YS. Síndrome de burnout enfermedad invisible entre los profesionales de la salud. *Aten Primaria*. mayo de 2021;53(5):102017.
13. Bandura A. *Social Cognitive Theeoru of Personality*. -N Y Guiford Publ. 1999;(2nd).
14. Stavrou G, Siskou OCh, Talias MA, Galanis P. Evaluación de la satisfacción laboral y el estrés entre los farmacéuticos en Chipre. *Pharmacy*. 25 de julio de 2022;10(4):89.
15. Zhao J, Zhang X, Du S. Factors associated with burnout and job satisfaction in Chinese hospital pharmacists. *Medicine (Baltimore)*. 28 de agosto de 2020;99(35):e21919.
16. Vásquez Fonseca VM, Salgado A, Gómez Pasos JC, Martínez J. Relación entre el burnout y la satisfacción laboral en profesionales de la salud [Internet]. Buenos Aires: siicsalud.com; 2019 jul [citado 25 de julio de 2023]. Disponible en: <https://www.siicsalud.com/dato/experto.php/158957>
17. Kraus S, Gardner N, Jarosi N, McMath T, Gupta A, Mehta B. Assessment of burnout within a health-system pharmacy department. *Am J Health Syst Pharm*. 7 de mayo de 2020;77(10):781-9.
18. Samir AlKudsi Z, Hany Kamel N, El-Awaisi A, Shraim M, Saffouh El Hajj M. Mental health, burnout and resilience in community pharmacists during the COVID-19 pandemic: A cross-sectional study. *Saudi Pharm J*. 1 de julio de 2022;30(7):1009-17.
19. Robles Gamarra KV. Síndrome de Burnout en los profesionales médicos y Satisfacción Laboral en el cotexto Covid 19 en el Hospital de Ventanilla 2021. [Lima]: San Juan Bautista; 2021.
20. Espinoza Taype M. Síndrome de Burnout y Satisfacción laboral en los profesionales de salud del centro de salud Paucará - Acobamba Huancavelica ,2021. [Internet]. [Huancavelica]: Universidad Peruana Los Andes; 2021. Disponible en: <https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/2761/TESIS%20FINAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

21. Aranda Ávila L. Satisfacción Laboral y Síndrome de Burnout en el personal de salud de la Micro Red Pillco Marca Huánuco 2019. [Huánuco]: Universidad de Huánuco; 2020.
22. Sarmiento Valverde GS. Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en el departamento de Emergencia del Hospital Antonio Lorena del Cusco 2017 [Internet]. [Lima]: Universidad Mayor de San Marcos; 2019. Disponible en: https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/10826/Sarmiento_vg.pdf?sequence=1&isAllowed=y
23. Gil Monte PR. El síndrome de quemarse por el trabajo (síndrome de burnout): aproximaciones teóricas para su explicación y recomendaciones para la intervención. 2001.
24. Gómara EA. SÍNDROME DE BURNOUT EN TRABAJO SOCIAL. UNIVERSIDAD DE VALLADOLID.
25. Ojeda Mercado G. Modelo causal social cognitivo de Burnout en profesionales de la salud de Lima Metropolitana. [Lima]: Universidad Mayor de San Marcos; 2016.
26. Gil-Monte PR, Peiró JM. Perspectivas teóricas y modelos interpretativos para el estudio del síndrome de quemarse por el trabajo. *An Psicol.* 1999;15 N°2:261-8.
27. Carlin M. El síndrome de burnout: Evolución histórica desde el contexto laboral al ámbito deportivo. *An Psicol.* 2010;26.
28. Maslach C, Jackson S, Leiter M. The Maslach Burnout Inventory Manual. En: *Evaluating Stress: A Book of Resources.* 1997. p. 191-218.
29. Martínez Pérez A. El síndrome de Burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. *Vivat Acad Rev Comun.* 15 de septiembre de 2010;42-80.
30. World Health Organization. Burn-out an «occupational phenomenon»: International Classification of Diseases [Internet]. [citado 3 de septiembre de 2023]. Disponible en: <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>
31. Juárez-García A, Idrovo ÁJ, Camacho-Ávila A, Placencia-Reyes O. Síndrome de burnout en población mexicana: Una revisión sistemática. *Salud Ment.* 1 de

enero de 2014;37(2):159.

32. Fidalgo Vega M. NTP 704: Síndrome de estar quemado por el trabajo o «burnout» (I): definición y proceso de generación. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo. España de 2006;
33. Gil-Monte PR. Burnout syndrome: ¿síndrome de quemarse por el trabajo, desgaste profesional, estrés laboral o enfermedad de Tomás? Rev Psicol Trab Las Organ. 2003;19(2):181-97.
34. Aziri B. JOB SATISFACTION: A LITERATURE REVIEW. 2011;3(4).
35. Spector PE. Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences. SAGE; 1997. 112 p.
36. Armstrong M. A Handbook of Human Resource Management Practice. Kogan Page Publishers; 2006. 1012 p.
37. Soto Fuentes PE, Barrios Araya S, Molina Muñoz Y. SÍNDROME DE QUEMARSE POR EL TRABAJO Y SATISFACCIÓN LABORAL COMO PREDICTORES DE CALIDAD DE LA ATENCIÓN DE ENFERMERÍA HOSPITALARIA. Cienc Enferm. diciembre de 2017;23(3):99-111.
38. D DWP. Job Satisfaction: Fact Or Fiction: Are You Satisfied with Your Job? AuthorHouse; 2011. 114 p.
39. Alves B/ O/ OM. DeCS [Internet]. [citado 31 de agosto de 2023]. Disponible en:
https://decs.bvsalud.org/es/ths/resource/?id=57505&filter=ths_termall&q=s%C3%ADndrome%20de%20burnout#Concepts
40. Federación de Enseñanza. El Agotamiento Emocional. (643). Disponible en:
www.feuso.es
41. Alves B/ O/ OM. DeCS [Internet]. [citado 3 de septiembre de 2023]. Disponible en: <https://decs.bvsalud.org/es/ths/resource/?id=3881>
42. Alves B/ O/ OM. DeCS [Internet]. [citado 3 de septiembre de 2023]. Disponible en:
https://decs.bvsalud.org/es/ths/resource/?id=10794&filter=ths_termall&q=farmac
macia
43. Alves B/ O/ OM. DeCS [Internet]. [citado 3 de septiembre de 2023]. Disponible en:

https://decs.bvsalud.org/es/ths/resource/?id=10786&filter=ths_termall&q=farmac%C3%A9utico

44. RAE. «Diccionario de la lengua española» - Edición del Tricentenario. [citado 3 de septiembre de 2023]. autorrealización | Diccionario de la lengua española. Disponible en: <https://dle.rae.es/autorrealización>
45. Alves B/ O/ OM. DeCS [Internet]. [citado 3 de septiembre de 2023]. Disponible en: https://decs.bvsalud.org/es/ths/resource/?id=7756&filter=ths_termall&q=SATISFACCI%C3%93N%20LABORAL
46. Alves B/ O/ OM. DeCS [Internet]. [citado 3 de septiembre de 2023]. Disponible en: https://decs.bvsalud.org/es/ths/resource/?id=57505&filter=ths_termall&q=s%C3%ADndrome%20de%20burnout#Concepts
47. Alves B/ O/ OM. DeCS [Internet]. [citado 3 de septiembre de 2023]. Disponible en: https://decs.bvsalud.org/es/ths/resource/?id=10787&filter=ths_termall&q=Farmacia
48. Hernández Sampieri R, Fernández-Collado CF. Metodología de la investigación. Sexta edición. Baptista Lucio P, editor. México D.F.: McGraw-Hill Education; 2014.
49. Bernal CA. Metodología de la investigación Administración, economía, humanidades y ciencias sociales. Tercera. Colombia: Pearson; 2010.
50. Rivero Lazo MS, Meneses Jara PW, García Céspedes J, Anibal Rivero RA, Zevallos Choy EL. Metodología de la Investigación [Internet]. Primera Edición Digital. Perú: Editorial Universitaria; 2021. Disponible en: <https://www.unheval.edu.pe/useybt/>
51. Cabezas Mejía ED, Andrade Naranjo D, Torres Santamaría J. Introducción a la metodología de la investigación científica. Primera edición. Ecuador: Editorial de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE; 2018.

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de Consistencia

“SÍNDROME DE BURNOUT Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL DE FARMACIA DE LOS ESTABLECIMIENTOS DE SALUD DE LA RED DE SALUD TACNA, 2023”

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>Problema general: ¿Cuál es la relación entre el síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en el personal de farmacia de los establecimientos de salud de la Red de Salud de Tacna, 2023?</p> <p>Problemas específicos: PE1: ¿Cuál es la relación entre el síndrome Burnout en su dimensión agotamiento emocional y la satisfacción laboral en el personal de farmacia de los establecimientos de salud de la Red de Salud de Tacna, 2023? PE2: ¿Cuál es la relación entre el síndrome Burnout en su dimensión despersonalización y la satisfacción laboral en el personal de farmacia de los establecimientos de salud de la Red de Salud de Tacna, 2023? PE3: ¿Cuál es la relación entre el síndrome Burnout en su dimensión realización personal y la satisfacción laboral en el personal de farmacia de los establecimientos de salud de la Red de Salud de Tacna, 2023?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación entre el síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en el personal de farmacia de los establecimientos de salud de la Red de Salud de Tacna, 2023</p> <p>Objetivos Específicos O1: Identificar la relación entre el síndrome Burnout en su dimensión agotamiento emocional y la satisfacción laboral en el personal de farmacia de los establecimientos de salud de la Red de Salud de Tacna, 2023. O2: Relacionar la relación entre el síndrome Burnout en su dimensión despersonalización y la satisfacción laboral en el personal de farmacia de los establecimientos de salud de la Red de Salud de Tacna, 2023. O3: Establecer la relación entre el síndrome Burnout en su dimensión realización personal y la satisfacción personal en el personal de farmacia de los establecimientos de salud de la Red de Salud de Tacna, 2023</p>	<p>Hipótesis general Existe relación significativa entre el síndrome de Burnout y satisfacción laboral en el personal de farmacia de los establecimientos de salud de la Red de Salud de Tacna, 2023.</p> <p>Hipótesis Específica 1: HE1: Existe relación significativa entre el síndrome Burnout en su dimensión agotamiento emocional y la satisfacción laboral en el personal de farmacia de los establecimientos de salud de la Red de Salud de Tacna, 2023. HE2: Existe relación significativa entre el síndrome Burnout en su dimensión despersonalización y la satisfacción laboral en el personal de farmacia de los establecimientos de salud de la Red de Salud de Tacna, 2023. HE3: Existe relación significativa entre el síndrome Burnout en su dimensión realización personal y la satisfacción personal en el personal de farmacia de los establecimientos de salud de la Red de Salud de Tacna, 2023.</p>	<p>Variable 1: Síndrome de Burnout</p> <p>Dimensiones: D1: Agostamiento emocional D2: Despersonalización D3: Realización personal</p> <p>Variable 2 Satisfacción Laboral</p> <p>D1: Significación de tareas D2: Condiciones de trabajo D3: Reconocimiento personal y/o social D4: Beneficio económico</p>	<p>Tipo de investigación: Básica</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Diseño de investigación: No experimental,</p> <p>Método Hipotético deductivo.</p> <p>Población y muestra Población: 77- personal responsable de farmacia de la Red de salud de Tacna. Muestra: 35 personal responsable de farmacia de la Red de salud de Tacna</p> <p>Técnicas de recolección: Encuesta.</p> <p>Instrumento: Cuestionario.</p> <p>Técnicas para el procesamiento y análisis de la información: Se tabuló la información a partir de los datos obtenidos haciendo uso del Software estadístico SPSS, versión 25 en español y el programa Microsoft Excel.</p>

Anexo 02: Instrumentos validados

CUESTIONARIO 1: ESCALA DE BURNOUT DE MASLACH (MBI)

0= Nunca

4= Una vez a la semana

1= Pocas veces al año

5= Pocos días a la semana

2= Una vez al mes

6= Todos los días

3= Pocas veces al mes

N°	ITEMS	0	1	2	3	4	5	6
1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
2	Cuando termino mi jornada en el servicio me siento vacío.	0	1	2	3	4	5	6
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.	0	1	2	3	4	5	6
4	Siento que puedo entender fácilmente a los pacientes.	0	1	2	3	4	5	6
5	Siento que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales.	0	1	2	3	4	5	6
6	Siento que trabajar todos los días con la gente me cansa.	0	1	2	3	4	5	6
7	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes.	0	1	2	3	4	5	6
8	Siento que en mi trabajo me está desgastando.	0	1	2	3	4	5	6
9	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
10	Siento que me hecho más duro con la gente.	0	1	2	3	4	5	6
11	Siento que en este trabajo me está endureciendo emocionalmente.	0	1	2	3	4	5	6
12	Me siento con mucha energía en mi trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
13	Me siento frustrado en mi trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
14	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
15	Siento desinterés por lo que les ocurra a mis pacientes.	0	1	2	3	4	5	6
16	Siento que el trabajo en contacto directo con la gente me agota.	0	1	2	3	4	5	6
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes	0	1	2	3	4	5	6
18	Me siento estimado después de haber trabajado con mis pacientes.	0	1	2	3	4	5	6
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
20	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.	0	1	2	3	4	5	6
21	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.	0	1	2	3	4	5	6
22	Me parece que los pacientes me culpan de alguno de sus problemas.	0	1	2	3	4	5	6

Fuente. Cuestionario elaborado por Maslach Burnout Inventory (2001) modificado por Neciosup y Lora (2001)

CUESTIONARIO 2: ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL (SL-SPC)

1 = Total Desacuerdo
 2 = Desacuerdo
 3 = Indeciso

4 = De Acuerdo
 5 = Total Acuerdo

N°	SATISFACCIÓN LABORAL	1	2	3	4	5
1	La distribución física del ambiente de trabajo, facilita la realización de mis labores.	1	2	3	4	5
2	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.	1	2	3	4	5
3	Siento que el trabajo que hago es justo para mi personalidad.	1	2	3	4	5
4	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.	1	2	3	4	5
5	Me siento mal con lo que gano.	1	2	3	4	5
6	Siento que recibo de parte de la entidad un ambiente hostil.	1	2	3	4	5
7	Me siento útil con la labor que realizo.	1	2	3	4	5
8	El ambiente donde trabajo es confortable.	1	2	3	4	5
9	El sueldo que tengo es bastante aceptable.	1	2	3	4	5
10	La sensación que tengo de mi trabajo, es que me están explotando.	1	2	3	4	5
11	Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.	1	2	3	4	5
12	Me disgusta mi horario.	1	2	3	4	5
13	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.	1	2	3	4	5
14	Llevarse bien con el jefe, beneficia la calidad del trabajo.	1	2	3	4	5
15	La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.	1	2	3	4	5
16	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	1	2	3	4	5
17	El horario de trabajo me resulta incómodo.	1	2	3	4	5
18	Me complacen los resultados de mi trabajo.	1	2	3	4	5
19	Me resulta aburrido compartir el trabajo con otros compañeros.	1	2	3	4	5
20	Me siento cómodo en el ambiente físico donde laboro.	1	2	3	4	5
21	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.	1	2	3	4	5
22	Me gusta el trabajo que realizo.	1	2	3	4	5
23	Siento que existen comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.	1	2	3	4	5
24	Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.	1	2	3	4	5
25	Me siento bien conmigo mismo realizando mi trabajo.	1	2	3	4	5
26	Me gusta la actividad que realizo.	1	2	3	4	5
27	Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.	1	2	3	4	5

Fuente. Elaborado por Sonia Palma Carrillo.

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: MG. Karina Mariela Ortega Montesinos
 1.2. Lugar de Centro laboral: CSMC Universitario Jorge Basadre
 1.3. Cargo que desempeña: Químico Farmacéutico
 1.4. Instrumento a validar: Escala de Burnout de Maslach (MBI)
 1.5. Autor(es): Louides Yolanda, Diana Peri, Angelico Chambi Ceballos, Edelmira Miyam, Valeriano Machaca.

ITEM	PREGUNTA	APRECIACIÓN		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El instrumento de recolección de datos esta 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 items 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 item?		X	
9	¿Del instrumento de recolección de datos usted agregaría algún item?		X	
10	¿El diseño del instrumento de recolección de datos es accesible a la población su objeto 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: 20.07/2023


 Karina M. Ortega Montesinos
 QUÍMICO FARMACÉUTICO
 COFP N° 15816
 Firma y sello
 N° DNI: ...13.59.5352

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

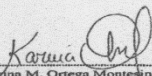
- 1.1. Nombres y Apellidos: MG. Karina Marisol Ortega Montesinos
 1.2. Lugar de Centro laboral: CSMC Universitario Jorge Basadre
 1.3. Cargo que desempeña: Químico Farmacéutico
 1.4. Instrumento a validar: Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPE)
 1.5. Autor(es): Laydes Yolanda Arana Pani, Angelica Chambi Ochoa,
Edelmira Miryam Valeriano Machaca

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: 20.07.2023


 Karina M. Ortega Montesinos
 QUÍMICO FARMACÉUTICO
 COFF N° 15816

Firma y sello
 N° DNI: 4.3575.752

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: Mg Lourdes Jesulinda Cutipa Apaza
 1.2. Lugar de Centro laboral: Hospital II-1 Ilo Pampa Inalámbrica
 1.3. Cargo que desempeña: Químico Farmacéutico
 1.4. Instrumento a validar: Escala de Burnout o Maslach (mas)
 1.5. Autor: Lourdes Yolanda Ormaiztegui
Angelica Ormabi Escobar
Edelmira Miryam Gabriela Pacheco

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: S: (x) No ()

Fecha: 19/01/2023


 Q.F. Lourdes L. Cutipa Apaza
 QUÍMICO FARMACÉUTICO
 C.O.F.P. 15846 I

Firma y sello
 N° DNI: 42.59.1821

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

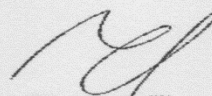
- 1.1. Nombres y Apellidos: Mg. Lourdes Leonilda Cutipa Arzo
 1.2. Lugar de Centro laboral: Hospital II-1 Ilo Riego Trolémbus
 1.3. Cargo que desempeña: Químico Farmacéutico
 1.4. Instrumento a validar: Escala de Satisfacción laboral (SL-SPC)
 1.5. Autor: Lourdes Leonilda Cutipa Arzo
Profesora Asistente, Océano Pacífico
Escuela Superior de Estudios Universitarios de Medicina

ITEM	PREGUNTA	APRECIACION		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 sujeta 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: 19 / 07 / 2023


 Q.F. Lourdes L. Cutipa Arzo
 QUÍMICO FARMACÉUTICO
 C.O.F.P. 19946

Firma y sello
 N° DNI: 42504821....

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: ME. JOHANNA CUSIRAMOS ALFARO
- 1.2. Lugar de Centro laboral: CS ALTO PERU
- 1.3. Cargo que desempeña: LIC EN OBSTETRICIA
- 1.4. Instrumento a validar: ESCUELA DE BURNOUT DE MASLACH (17BI)
- 1.5. Autor: JOURDES YOLANDA ACANA PARI, ANGELOUCH CHARBI CCHOS
 EDELNIRA MIRYAM VALERIAN MACHACA

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: S. No ()

Fecha: 20/07/2023


 DIRECCION REGIONAL DE SALUD TACNA
 CENTRO DE SALUD ALTO PERU

 Johanna Cusiramos Alfaro
 OBSTETRA
 COP 11854

Firma y sello
 N° DNI: 00.79.2198

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: ME JOHANNA CUSIRAMOS AYARO
- 1.2. Lugar de Centro laboral: C.S. ALTO PERU
- 1.3. Cargo que desempeña: UC. EN OBSTETRICIA
- 1.4. Instrumento a validar: ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL (SL-SPC)
- 1.5. Autor: LOURDES YOLANDA ARANA PARI, ANEYCA CHAMBOCITA, EDELMIRA MIRYAM VALERIANO MADRACA

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: 20/07/2023


 DIRECCION REGIONAL DE SALUD TACNA
 CENTRO DE SALUD ALTO PERU
 Johanna Cusiramos Ayaro
 OBSTETRA
 COP 11188

Firma y sello
 N° DNI: 00792147

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: Mg. Orlando Rivera Benavente
 1.2. Lugar de Centro laboral: Universidad Nacional Jorge Basadre Grohman
 1.3. Cargo que desempeña: Docente Universitario
 1.4. Instrumento a validar: Escala de Burnout de Maslach (MBI)
 1.5. Autor: Lourdes Arana Pani - Angelica Chamhi Ochoa - Edelmira Miryam Valeriano Machaca

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: 03/09/2023


 O. P. ORLANDO RIVERA BENAVENTE
 CCFP - 01197

Firma y sello
 N° DNI: 00504183.....

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: Mg. Orlando Rivera Benavente
 1.2. Lugar de Centro laboral: Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann
 1.3. Cargo que desempeña: Docente Universitario
 1.4. Instrumento a validar: Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC)
 1.5. Autor: Lourdes Arana Pani - Angelica Chambi Ochoa - Edelmira Miyam
 Valeriano Machaca

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: 03/09/2023


 O.F. ORLANDO A. RIVERA BENAVENTE
 CCFFP - 01137
 Firma y sello
 N° DNI: 00506183.....

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: Mg. Viviana Yael Acero Manóvil
 1.2. Lugar de Centro laboral: SS Viroña
 1.3. Cargo que desempeña: Obstetra
 1.4. Instrumento a validar: Escala de Bursuet de Nasloch (NBE)
 1.5. Autor: Leonora Isabel Chambi Pani - Angélica Chambi Albornoz -
Edelmira Virginia Velazquez Pacheco

ITEM	PREGUNTA	APRECIACION		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 de 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: S: (X) No ()

Fecha: 09/09/2023


Viviana Yael Acero M.
 OBSTETRA
 CO? 19452

Firma y sello
 N° DNI: 40949043

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: Mg. Teresita Janet Acero Mamani
 1.2. Lugar de Centro laboral: C.S. Tinton
 1.3. Cargo que desempeña: Ulnitica
 1.4. Instrumento a validar: Escala de Satisfacción Laboral (SL-SP)
 1.5. Autor: Leonor Lebrato Arana Poma, Angélica Chumbi Acero, Edelmara Murgam Palomares Medisica

ITEM	PREGUNTA	APRECIACION		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 concisa?	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: 14/09/2023


 Teresita Janet Acero M.
 OBSTETRA
 COP 13452

Firma y sello
 N° DNI: 40949043

Anexo 03: Consentimiento Informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

“SÍNDROME DE BURNOUT Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL DE FARMACIA DE LOS ESTABLECIMIENTOS DE SALUD DE LA RED DE SALUD TACNA, DURANTE 2023”

Investigadores: Lourdes Yolanda Arana Pari, Edelmira Miryam Valeriano Machaca, Angelica Chambi Ochoa.

Lo estamos invitando a participar del estudio de investigación titulado: “síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en el personal de farmacia de los establecimientos de Salud de la red de salud Tacna, durante 2023”, conducido por Lourdes Yolanda Arana Pari, Edelmira Miryam Valeriano Machaca, Angelica Chambi Ochoa, bajo la dirección de Dra. Antonia Emiliana Mamani Encalada, asesora de ésta investigación. Se trata de un estudio diseño descriptivo, no experimental, cuyo objetivo es establecer la relación entre el Síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en el personal de Farmacia de los establecimientos de salud de la Red de Salud Tacna, 2023. El cual creemos necesario profundizar más en este tema y abordarlo con la debida importancia que amerita.

Si usted acepta participar, le informamos que se llevarán a cabo los siguientes procedimientos:

1. Se crearán los cuestionarios mediante Google forms.
2. Se enviarán los cuestionarios a los participantes por medios electrónicos.
3. Los participantes darán su consentimiento informado y se protegerá su privacidad, es anónimo y confidencial.
4. Se procederá a crear una base de datos con la información recogida para su procesamiento estadístico.

Para ello deseo contar con su valiosa participación en el llenado de dos cuestionarios con un total de 49 ítems sobre el tema de estudio, el cual deberá marcar en el casillero el cual crea conveniente. Cabe mencionar que no existe ninguna molestia o riesgo mínimo al participar en este trabajo de investigación. Usted es libre de aceptar o de no aceptar. No existe beneficio directo para usted y su participación no le generará ningún costo. Se registrará su información con códigos y no con nombres protegiendo su privacidad. Si los resultados de este seguimiento son publicados en una revista científica, no se mostrará ningún dato que permita la identificación de las personas que participan 76 en este estudio. Su participación es ANÓNIMA y la información recabada es netamente con fines del estudio. Si tiene alguna duda o requiere más información, puede contactar a Angelica Chambi Ochoa, una de las investigadoras del estudio, al teléfono 935418941 o al correo angeli.ka72@yahoo.com.pe.

CONSENTIMIENTO: Acepto voluntariamente participar en este estudio, he comprendido perfectamente la información que se me ha brindado sobre las cosas que van a suceder si participó en el trabajo, también entiendo que puedo decidir no participar y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento.

ACEPTO

NO ACEPTO

Firma

Anexo 04: Base de Datos

PF	1SB	2SB	3SB	6SB	8SB	13SB	14SB	16SB	20SB	D1	D.1	5SB	10SB	11SB	15SB	22SB	D2
P1	3	1	2	5	3	3	3	3	3	26	2	2	3	3	3	3	14
P2	1	0	1	0	1	0	1	0	0	4	3	0	0	0	0	0	0
P3	2	2	3	1	1	1	1	0	0	11	3	0	0	0	0	0	0
P4	5	0	1	1	1	1	0	0	0	9	3	0	1	1	0	0	2
P5	1	2	1	0	1	0	0	1	0	6	3	0	0	1	0	6	7
P6	2	0	0	0	0	2	0	0	0	4	3	0	0	0	0	0	0
P7	3	1	1	1	6	1	6	1	1	21	2	0	0	1	1	2	4
P8	2	0	0	0	1	0	0	0	0	3	3	0	1	0	1	0	2
P9	3	0	3	1	1	0	1	1	0	10	3	0	1	5	3	1	10
P10	1	0	1	0	1	0	0	1	0	4	3	0	0	0	0	0	0
P11	1	0	0	2	4	3	0	1	4	15	3	0	1	1	0	0	2
P12	2	4	0	0	0	0	1	0	0	7	3	0	0	0	0	0	0
P13	4	0	1	0	1	1	3	1	3	14	3	0	1	0	2	1	4
P14	0	0	0	1	0	1	0	0	1	3	3	0	0	1	0	1	2
P15	1	1	1	0	1	1	5	0	1	11	3	0	0	0	0	1	1
P16	1	0	1	1	0	1	0	0	0	4	3	0	1	1	1	0	3
P17	3	3	3	0	3	2	6	5	5	30	1	1	1	1	0	0	3
P18	2	1	3	3	6	4	5	1	5	30	1	0	1	1	0	0	2
P19	2	3	3	0	0	0	0	0	0	8	3	0	0	1	0	0	1
P20	2	0	1	0	0	0	1	0	0	4	3	1	1	0	1	1	4
P21	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	3	0	0	1	2	1	4
P22	4	1	2	1	1	0	1	1	1	12	3	0	0	0	0	0	0
P23	4	0	0	1	1	2	3	3	1	15	3	0	0	1	1	3	5
P24	1	0	1	0	1	1	3	1	5	13	3	0	1	0	1	1	3
P25	1	1	1	1	1	1	1	1	0	8	3	1	1	1	1	1	5
P26	2	3	1	0	1	1	6	0	1	15	3	0	0	0	0	1	1
P27	1	0	0	0	0	0	0	0	2	3	3	0	0	0	0	2	2
P28	5	3	3	1	3	4	5	1	5	30	1	3	5	3	3	0	14
P29	3	0	1	0	0	0	0	0	3	7	3	0	1	1	0	0	2
P30	4	4	4	4	4	4	2	0	1	27	1	1	4	2	0	2	9
P31	2	3	1	0	6	1	2	0	1	16	3	0	1	1	0	1	3
P32	3	3	1	1	3	3	5	4	3	26	2	1	4	4	1	5	15
P33	1	1	1	1	1	1	3	1	1	11	3	1	2	1	2	1	7
P34	1	2	3	1	0	0	0	0	1	8	3	0	1	1	1	0	3
P35	1	0	1	1	0	1	0	0	0	4	3	0	1	1	1	0	3

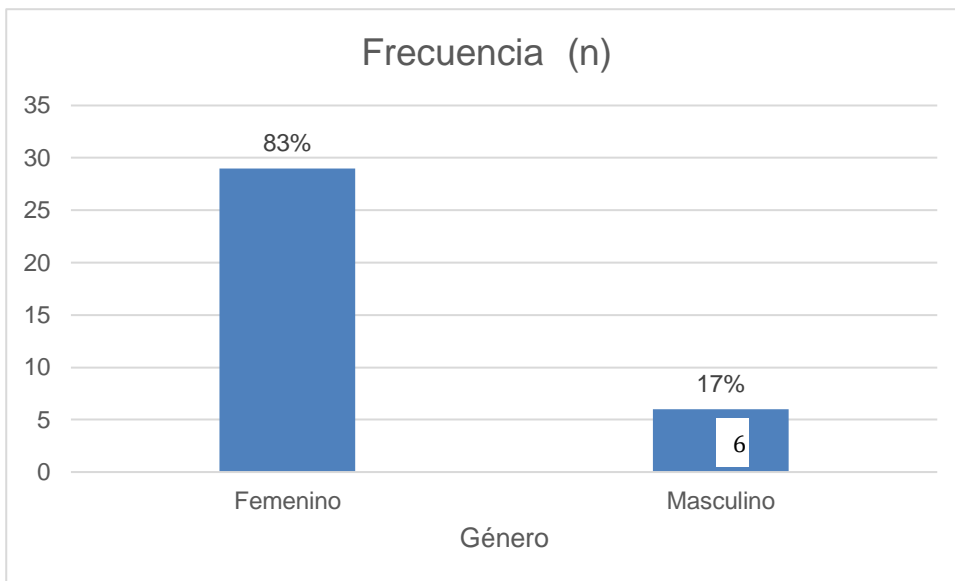
PF	D.2	4SB	7SB	9SB	12SB	17SB	18SB	19SB	21SB	D3	D.3	SB	SBT	3SL	4SL	7SL	18SL	21SL
P1	1	4	3	3	3	3	3	3	3	25	1	65	2	5	5	5	3	5
P2	3	6	6	6	6	6	6	6	6	48	3	52	2	4	5	5	5	4
P3	3	6	6	6	2	6	6	6	3	41	3	52	2	4	4	4	4	4
P4	3	6	6	6	6	6	6	1	6	43	3	54	2	4	4	4	4	4
P5	2	6	6	5	3	6	5	5	5	41	3	54	2	4	5	5	4	5
P6	3	6	6	6	6	6	1	6	5	42	3	46	2	4	5	5	3	4
P7	3	6	6	6	4	6	1	6	5	40	3	65	2	4	5	5	4	4
P8	3	6	6	6	6	6	6	6	6	48	3	53	2	4	5	5	4	4
P9	1	6	6	6	6	6	6	6	3	45	3	65	2	4	5	5	4	5
P10	3	3	6	1	6	6	1	6	6	35	2	39	2	5	4	4	4	4
P11	3	6	6	6	6	5	5	5	5	44	3	61	2	4	5	4	4	4
P12	3	6	6	6	6	6	5	6	5	46	3	53	2	5	5	5	5	5
P13	3	6	6	4	6	6	1	6	6	41	3	59	2	3	4	4	4	4
P14	3	6	6	6	6	6	6	6	4	46	3	51	2	5	5	5	4	5
P15	3	6	6	6	6	6	6	6	6	48	3	60	2	5	5	4	5	5
P16	3	6	6	6	3	6	6	6	3	42	3	49	2	5	5	5	4	4
P17	3	3	1	6	5	6	4	5	5	35	2	68	1	4	5	5	4	4
P18	3	6	6	6	5	6	5	1	3	38	2	70	1	5	5	5	4	4
P19	3	6	6	6	6	6	6	6	6	48	3	57	2	4	4	4	4	4
P20	3	6	6	6	6	6	6	6	4	46	3	54	2	5	5	5	5	4
P21	3	6	6	1	6	5	6	6	4	40	3	45	2	4	5	5	5	5
P22	3	6	6	5	6	6	6	6	6	47	3	59	2	4	4	4	4	4
P23	3	4	3	6	5	5	6	5	5	39	2	59	2	4	5	4	4	5
P24	3	6	6	6	6	6	5	5	3	43	3	59	2	4	5	4	4	4
P25	3	5	5	5	6	5	5	5	5	41	3	54	2	4	5	5	4	5
P26	3	4	6	1	3	6	6	1	2	29	1	45	2	2	5	5	4	4
P27	3	6	6	6	6	6	6	6	6	48	3	53	2	4	4	4	4	4
P28	1	5	3	1	5	1	5	1	3	24	1	68	1	5	5	5	3	5
P29	3	6	6	6	6	5	6	6	4	45	3	54	2	4	4	5	4	4
P30	2	5	6	5	5	6	6	6	5	44	3	80	1	3	4	5	3	4
P31	3	6	6	5	6	6	6	6	5	46	3	65	2	3	5	4	4	4
P32	1	5	5	4	1	6	1	4	5	31	1	72	1	4	4	4	3	3
P33	2	6	1	1	5	2	1	3	4	23	1	41	2	4	4	4	4	3
P34	3	6	6	6	6	6	6	6	3	45	3	56	2	5	5	5	5	4
P35	3	3	6	6	1	6	6	6	4	38	2	45	2	5	5	5	4	4

PF	22SL	25SL	26SL	SL1	Nivel1	1SL	8SL	12SL	14SL	15SL	17SL	20SL	23SL	27SL	SL2	Nivel2	6SL
P1	5	4	5	37	1	5	4	3	3	3	3	3	4	4	32	3	3
P2	5	5	5	38	1	4	4	4	4	4	2	3	5	4	34	3	5
P3	4	4	4	32	3	2	2	4	4	4	4	2	2	2	26	4	2
P4	4	4	4	32	3	1	3	4	3	2	4	2	2	4	25	4	4
P5	4	5	5	37	1	4	5	4	5	5	3	5	4	5	40	2	4
P6	4	4	4	33	2	2	2	4	2	2	4	2	2	2	22	4	4
P7	4	5	4	35	2	2	4	4	2	4	4	4	4	2	30	3	2
P8	5	4	5	36	2	4	4	4	4	4	5	4	4	4	37	2	4
P9	5	5	5	38	1	2	4	3	5	2	5	4	3	3	31	3	2
P10	4	4	4	33	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	37	2	4
P11	5	4	4	34	2	2	2	3	4	3	3	3	4	3	27	3	2
P12	5	5	5	40	1	5	5	5	4	4	2	2	5	5	37	2	5
P13	4	4	4	31	3	4	2	4	3	2	4	3	2	2	26	4	3
P14	5	5	5	39	1	4	2	5	5	4	5	4	4	4	37	2	4
P15	5	5	5	39	1	4	4	5	5	4	5	4	4	4	39	2	5
P16	4	5	5	37	1	5	4	5	4	4	5	4	4	5	40	2	5
P17	4	5	5	36	2	5	4	5	4	4	5	5	4	5	41	1	5
P18	4	4	4	35	2	2	2	4	2	2	4	1	2	2	21	4	2
P19	4	4	5	33	2	4	4	5	3	2	4	4	4	5	35	2	5
P20	5	5	5	39	1	1	4	5	5	4	5	4	4	5	37	2	5
P21	5	5	4	38	1	4	5	4	5	2	5	1	4	5	35	2	5
P22	4	4	4	32	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	34	3	4
P23	5	5	4	36	2	4	2	4	5	2	5	5	5	3	35	2	3
P24	4	4	4	33	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	35	2	4
P25	5	5	5	38	1	4	4	4	2	4	2	4	4	4	32	3	5
P26	4	5	4	33	2	4	4	5	2	5	2	2	4	4	32	3	5
P27	4	4	4	32	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	36	2	4
P28	5	4	4	36	2	3	2	3	4	4	3	3	3	4	29	3	2
P29	5	5	5	36	2	1	2	4	4	4	4	5	4	5	33	3	5
P30	4	4	4	31	3	5	4	3	4	3	3	2	3	2	29	3	4
P31	5	5	5	35	2	2	2	4	2	3	4	2	4	3	26	4	3
P32	4	4	4	30	3	2	4	3	2	2	2	4	2	3	24	4	4
P33	4	4	4	31	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	30	3	3
P34	4	5	5	38	1	4	4	4	4	5	4	4	3	4	36	2	4
P35	4	5	5	37	1	5	4	5	4	4	5	4	4	5	40	2	5

PF	11SL	13SL	19SL	24SL	SL3	Nivel3	2SL	5SL	9SL	10SL	16SL	SL4	Nivel4	SL	SLT
P1	4	3	3	2	15	4	3	4	4	3	3	17	2	101	3
P2	5	5	4	3	22	2	2	4	4	5	4	19	2	113	2
P3	2	4	4	2	14	4	2	3	2	4	2	13	3	85	4
P4	2	4	4	4	18	3	3	4	4	4	4	19	2	94	3
P5	4	4	4	2	18	3	2	2	3	3	3	13	3	108	2
P6	4	4	4	2	18	3	5	4	3	4	3	19	2	92	3
P7	3	4	4	2	15	4	2	2	2	2	2	10	4	90	3
P8	4	4	4	3	19	3	3	4	4	4	3	18	2	110	2
P9	4	5	5	2	18	3	2	2	2	5	3	14	3	101	3
P10	3	4	4	2	17	4	3	4	3	4	3	17	2	104	2
P11	2	4	3	3	14	4	2	4	2	2	4	14	3	89	3
P12	5	5	5	2	22	2	2	5	4	2	4	17	2	116	2
P13	3	3	4	2	15	4	2	2	3	3	2	12	3	84	4
P14	2	4	5	5	20	3	4	5	2	2	4	17	2	113	2
P15	5	5	5	2	22	2	4	4	4	4	4	20	1	120	1
P16	5	5	5	2	22	2	5	4	4	5	4	22	1	121	1
P17	5	4	5	2	21	2	2	4	4	4	4	18	2	116	2
P18	4	4	5	4	19	3	2	2	2	2	2	10	4	85	4
P19	5	5	4	2	21	2	2	4	4	5	4	19	2	108	2
P20	5	5	5	2	22	2	4	2	4	4	3	17	2	115	2
P21	4	5	5	4	23	2	3	5	4	5	4	21	1	117	1
P22	4	4	4	4	20	3	2	2	4	4	4	16	2	102	3
P23	2	4	5	4	18	3	2	3	2	3	2	12	3	101	3
P24	4	4	4	4	20	3	4	4	4	4	4	20	1	108	2
P25	4	5	5	5	24	1	2	3	3	5	4	17	2	111	2
P26	2	5	4	2	18	3	5	4	2	4	2	17	2	100	3
P27	4	5	4	2	19	3	3	4	3	4	4	18	2	105	2
P28	3	5	3	2	15	4	2	3	3	3	3	14	3	94	3
P29	4	5	5	2	21	2	2	4	2	5	2	15	3	105	2
P30	2	3	4	2	15	4	3	4	4	3	3	17	2	92	3
P31	3	5	4	2	17	4	2	2	2	2	2	10	4	88	4
P32	2	3	4	4	17	4	3	3	3	3	4	16	2	87	4
P33	3	3	3	2	14	4	2	4	4	4	2	16	2	91	3
P34	4	4	4	3	19	3	3	4	4	4	3	18	2	111	2
P35	5	5	5	2	22	2	5	4	4	5	4	22	1	121	1

Anexo 05: Otros Anexos

DIFERENCIA SEGÚN GENERO DEL PERSONAL RESPONSABLE DE FARMACIA DE LOS ESTABLECIMIENTOS DE SALUD DE LA RED SALUD TACNA, 2023.



Elaboración propia

Gráfico 1. Niveles de porcentaje de acuerdo al género del personal de farmacia de los establecimientos de salud de la Red de Salud de Tacna, 2023.

**GRUPO DE TRABAJADORES POR EDAD DEL PERSONAL RESPONSABLE
DE FARMACIA DE LOS ESTABLECIMIENTOS DE SALUD DE LA RED
SALUD TACNA, 2023.**

EDAD	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
51 años a mas	2	5.70%
20 - 30 años	1	2.90%
31 - 40 años	22	62.90%
41 - 50 años	10	28.60%
Total	35	100.00%

Fuente: Elaboración propia

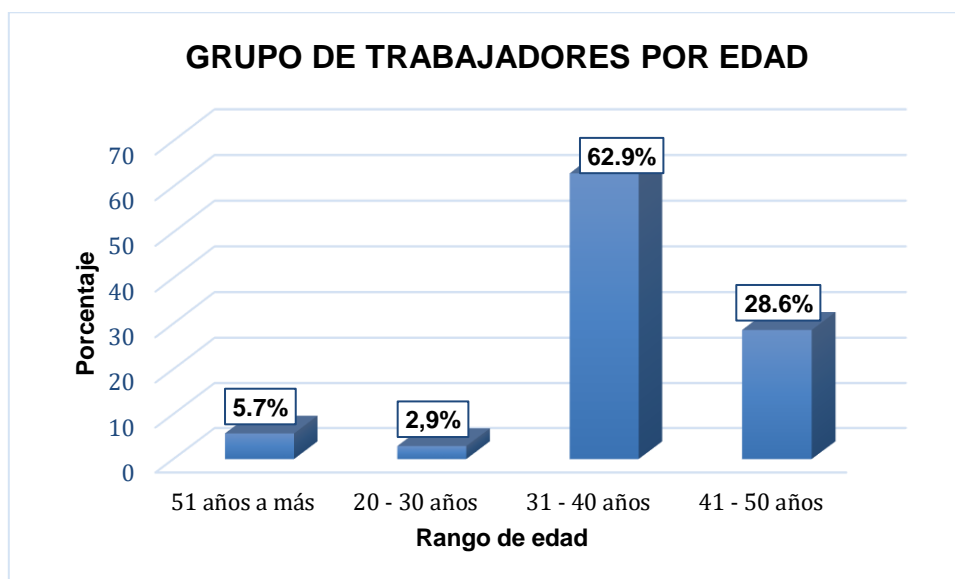


Gráfico 2. Niveles de porcentaje de acuerdo a la edad del personal de farmacia de los establecimientos de salud de la Red de Salud de Tacna, 2023

Fuente: Elaboración propia

AGRUPACIÓN SEGÚN PROFESIÓN DE LOS RESPONSABLES DE FARMACIA DE LOS ESTABLECIMIENTOS DE SALUD DE LA RED SALUD TACNA, 2023.

PROFESION	FRECUENCIA (N)	PORCENTAJE (%)
QUÍMICO FARMACÉUTICO	14	40,0%
TÉCNICO EN ENFERMERÍA	9	25,7%
TÉCNICO EN FARMACIA	12	34,3%
TOTAL	35	100,00%

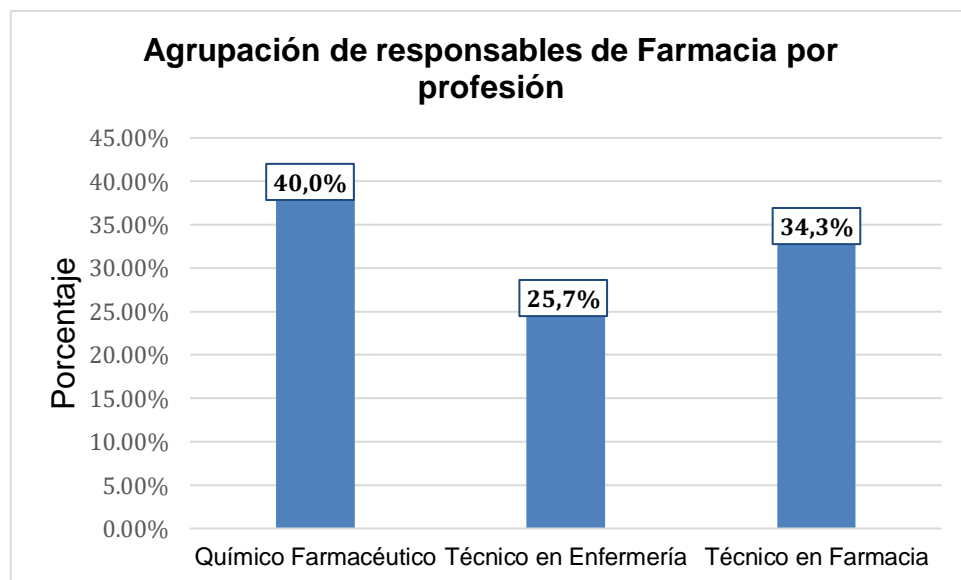


Gráfico 3. Niveles de porcentaje de acuerdo a la profesión del personal de farmacia de los establecimientos de salud de la Red de Salud de Tacna, 2023

Fuente: Elaboración propia

**AGRUPACIÓN SEGÚN SITUACIÓN LABORAL DE LOS RESPONSABLES
DE FARMACIA DE LOS ESTABLECIMIENTOS DE SALUD DE LA RED
SALUD TACNA, 2023.**

SITUACION LABORAL	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Contrato CAS	18	51,4%
Nombrado	10	28,6%
Otra	5	14,3%
Terceros	2	5,7%
Total	35	100,0%

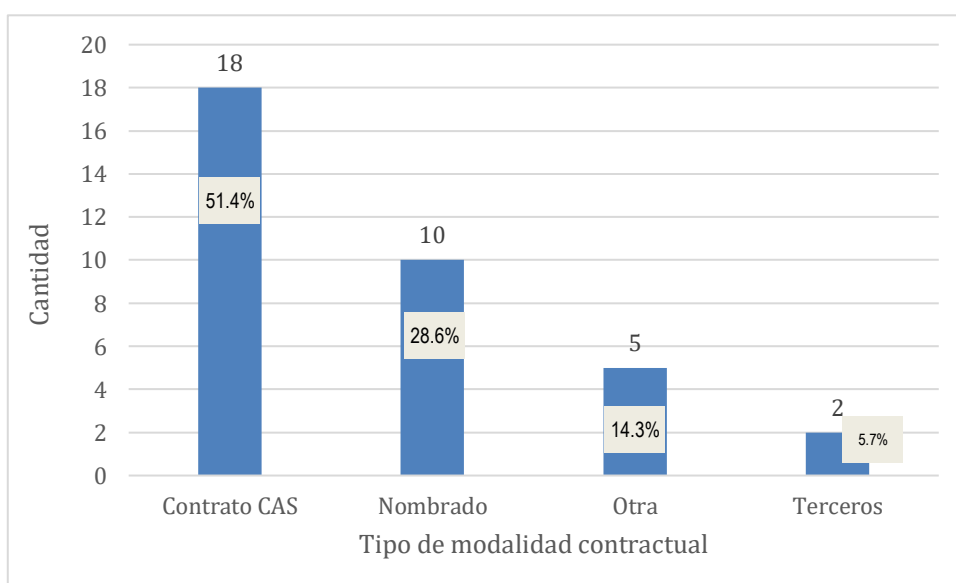


Gráfico 4 . Niveles de porcentaje de acuerdo a la situación laboral del personal de farmacia de los establecimientos de salud de la Red de Salud de Tacna, 2023.

Fuente: Elaboración propia

PRUEBA DE NORMALIDAD PARA LAS VARIABLES DE SÍNDROME DE BURNOUT Y LA SATISFACCIÓN LABORAL

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
SÍNDROME BURNOUT	,539	35	,000	,161	35	,000
SATISFACCIÓN LABORAL	,381	35	,000	,694	35	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Base de datos.

PRUEBA DE NORMALIDAD PARA LA DIMENSIÓN REALIZACIÓN PERSONAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Realización personal	,433	35	,000	,605	35	,000
Satisfacción Laboral	,233	35	,000	,878	35	,001

a. Corrección de significación de Lilliefors

AUTORIZACIÓN

LA DIRECCIÓN EJECUTIVA DE LA RED DE SALUD, DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD TACNA, AUTORIZA A:



EDELMIRA MIRYAM VALERIANO MACHACA
LOURDES YOLANDA ARANA PARI
ANGELICA CHAMBI OCHOA



ESTUDIANTES DE LA SEGUNDA ESPECIALIDAD DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO, A FIN DE EJECUTAR EL PROYECTO DE TESIS TITULADO: "SINDROME DE BURNOUT Y LA SATISFACCION LABORAL EN EL PERSONAL DE FARMACIA DE LOS ESTABLECIMIENTOS DE SALUD DE LA RED DE SALUD TACNA, 2023" POR LO QUE SIRVASE BRINDAR LAS FACILIDADES NECESARIAS POR UN PERIODO DE 02 MESES PARA EL DESARROLLO DEL PROYECTO EN MENCIÓN.

TACNA, 29 DE AGOSTO DEL 2023

CGCCFCLQAZCH

GOBIERNO REGIONAL DE TACNA
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD TACNA

D^{CA} CLARA LUCY MORALES CARRERA
DIRECCIÓN EJECUTIVA DE LA RED DE SALUD
TACNA - PERU