

UNIVERSIDAD PRIVADA SAN JUAN BAUTISTA

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE MEDICINA HUMANA



**SATISFACCIÓN LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL SÍNDROME DE
BURNOUT EN PROFESIONALES DE LA SALUD EN TIEMPOS DE
PANDEMIA DEL HOSPITAL REGIONAL DE ICA 2022**

TESIS

PRESENTADA POR BACHILLER

PORTILLO GAMARRA NICOLE MARYOLY

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE

MÉDICO CIRUJANO

ICA – PERÚ

2022

**ASESOR:
DR. HARRY LEVEAU BARTRA**

AGRADECIMIENTO:

GRACIAS AL ESFUERZO DE MIS PADRES,
AL APOYO DE MIS ABUELOS Y A DIOS
POR GUIARME EN ESTE CAMINO.

DEDICATORIA:
A MIS PADRES OSCAR Y SANDRA
A MIS ABUELOS JUAN Y FERMINA
A MI HERMANA LUCERITO
Y A MI AMADO HIJO GHAEL PORTILLO PORTILLO

RESUMEN

Objetivo: Evaluar la relación entre la satisfacción laboral y el síndrome de Burnout de los profesionales de la salud en tiempos de pandemia del Hospital Regional de Ica 2022.

Metodología: es observacional, transversal, analítico, prospectivo.

Resultados: un valor $P=0,000$, siendo < 0.05 , se determina que la Satisfacción laboral tiene una correlación alta negativa con el Síndrome de Burnout en profesionales de la salud en tiempos de pandemia del Hospital Regional de Ica 2022, con un coeficiente negativo de $0,691$.

Conclusión: Se establece que existe una relación entre la satisfacción laboral y el síndrome de Burnout en los profesionales de la salud, identificado durante el periodo de pandemia dentro del Hospital Regional de Ica al obtener un valor de $P=0,000$ lo que establece la relación.

Palabras clave: satisfacción laboral, síndrome de Burnout, trabajadores, salud, ambiente laboral.

ABSTRACT

Objective: To evaluate the relationship between job satisfaction and the Burnout syndrome of health professionals in times of pandemic at the Regional Hospital of Ica 2022.

Methodology: it is observational, cross-sectional, analytical, prospective.

Results: a P value = 0.000, being < 0.05 , it is determined that Job Satisfaction has a high negative correlation with Burnout Syndrome in health professionals in times of pandemic of the Regional Hospital of Ica 2022, with a negative coefficient of 0.691.

Conclusion: It is established that there is a relationship between job satisfaction and Burnout syndrome in health professionals, identified during the pandemic period within the Regional Hospital of Ica by obtaining a value of $P = 0.000$, which establishes the relationship.

Keywords: job satisfaction, Burnout syndrome, workers, health, work environment.

INTRODUCCIÓN

Se estimo que para el 2021 el estrés sería considerado como una pandemia del siglo XXI según estudios de la Organización de las Naciones Unidas (ONU); donde los diferentes miembros de cada uno de los organismos establecieron las diferencias en relación al desempeño laboral.

En cambio, en la investigación de Reig, Cano y Tobal en 1995, las labores con mayor compromiso y responsabilidad, la jornada de trabajo excesivo, la rotación de turnos, las amenazas de demandas laborales, el liderazgo inapropiado y la presencia de diferentes formas de trabajo físico son las principales causas de una negativa en la estabilidad de las personas afectando sus funciones cognitivos, emocionales, físicos y de comportamiento.

No obstante, se debe de tener en cuenta que la presencia del estrés es una de las causas que más ha ido evolucionando en los últimos años desde sus orígenes en el año 1935 donde se estudió su impacto en las poblaciones que laboran es por eso que el Dr. Hans lo estableció como “un síndrome general de adaptación”.

Los profesionales de la salud que laboran en un centro de salud mental de la ciudad de Lima donde el análisis de los datos brindados tanto por los residentes de medicina presentó diferencias en comparación con el personal asistencial, en los primeros el ámbito de la satisfacción personal intrínseca y la realización personal presentan una relación directa. Mientras que los asistentes no presentan ninguna correlación.

La satisfacción laboral se establece como la disposición que tienen las personas hacia el trabajo, basado en las creencias y sentimientos a partir desde su experiencia ocupacional.

En tal sentido después de haber analizado las diferentes formas de desarrollo de cada uno de los procesos que hemos estudiado se han establecido en un orden de presentación de acuerdo a los diferentes capítulos que están ordenados desde el planteamiento del problema, la base teórica con la identificación de cada uno de los antecedentes, así como la parte metodológica, presentación de resultados y validación de las hipótesis, para poder realizar la presentación de las hipótesis y conclusiones adecuadas del estudio.

El presente trabajo consta de los siguientes capítulos:

En el capítulo I tenemos planteamiento y la formulación del problema, justificación, objetivos y el propósito del estudio.

En el capítulo II planteamos los antecedentes del estudio tanto nacionales, internaciones, así como las bases teóricas, las variables con sus definiciones operacionales, las hipótesis.

En el capítulo III encontramos el tipo de estudio, el diseño, la población y muestra, el instrumento, la técnica de recolección de datos y el procesamiento y análisis de datos.

En el capítulo IV consideramos explicamos los resultados obtenidos en el estudio y se procede a establecer la discusión de los resultados.

En el capítulo V finalizamos la investigación con la presentación de las conclusiones y recomendaciones del estudio.

INDICE

CARATULA.....	i
ASESOR:	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DEDICATORIA:	iv
RESUMEN	v
ABSTRACT	vi
INTRODUCCIÓN	vii
INDICE.....	ix
LISTA DE TABLAS.....	xi
CAPITULO I: EL PROBLEMA.....	1
1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	1
1.2 FORMULACION DEL PROBLEMA	2
1.2.1 PROBLEMA GENERAL	2
1.2.2 PROBLEMA ESPECIFICO	3
1.3 JUSTIFICACION	3
1.4 DELIMITACION DEL AREA DE ESTUDIO	4
1.5 LIMITACIONES DE LA INVESTIGACION	4
1.6 OBJETIVOS	4
1.6.1 OBJETIVO GENERAL.....	4
1.6.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS	4
1.7 PROPÓSITO	5
CAPITULO II: MARCO TEORICO	6
2.1 ANTECEDENTES BIBLIOGRAFICOS.....	6
2.1.1 ANTECEDENTES INTERNACIONALES	6
2.1.2 ANTECEDENTES NACIONALES	7
2.2 BASES TEORICAS.....	9
2.3 MARCO CONCEPTUAL.....	20
2.4 HIPOTESIS DE LA INVESTIGACION.....	20
2.4.1 HIPOTESIS GENERAL.....	20
2.4.2 HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	20
2.5 VARIABLES	21
2.5.1 Variable dependiente.....	21
2.5.2 Variable independiente:.....	21

2.6 DEFINICION DE CONCEPTOS OPERACIONALES	21
CAPITULO III: METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION	23
3.1 DISEÑO METODOLOGICO.....	23
3.1.1 TIPO DE INVESTIGACION	23
3.1.2 NIVEL DE INVESTIGACION.....	23
3.2 POBLACION Y MUESTRA	23
3.2.1 POBLACIÓN:	23
3.2.2 MUESTRA	23
3.3. TECNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS.....	24
3.3.1 TECNICAS.....	24
3.3.2 INSTRUMENTOS.....	24
3.4. TECNICA DE PROCESAMIENTO Y ANALISIS DE DATOS.....	25
3.5. DISEÑO Y ESQUEMA DE ANALISIS ESTADISTICO	25
3.6. ASPECTOS ETICOS	25
CAPITULO IV: ANALISIS DE LOS RESULTADOS	26
4.1 RESULTADOS	26
4.2 DISCUSIÓN	28
CAPITULO V: CONCLUSION Y RECOMENDACIONES.....	31
5.1. CONCLUSION.....	31
5.2. RECOMENDACIONES	31
5.3 ADMINISTRACION DE LA INVESTIGACION.....	32
5.3.1 RECURSOS HUMANOS.....	32
5.3.2 RECURSOS MATERIALES	33
5.3.3 PRESUPUESTO	33
5.3.4 CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.....	34
Referencias bibliográficas.....	35
Anexos	41
Anexo 1: Consentimiento informado.....	41
Anexo 2: Instrumento de recolección de la información	42
ANEXO 3: MATRIZ DE CONSISTENCIA	44

LISTA DE TABLAS

Tabla 01: relación entre la satisfacción laboral y el síndrome de Burnout en profesionales de la salud en tiempos de pandemia del Hospital Regional de Ica 2022.

Tabla 02: relación entre la satisfacción laboral y la dimensión del agotamiento emocional del síndrome de Burnout en profesionales de la salud en tiempos de pandemia del Hospital Regional de Ica 2022.

Tabla 03: relación entre la satisfacción laboral y la dimensión de la despersonalización del síndrome de Burnout en profesionales de la salud en tiempos de pandemia del Hospital Regional de Ica 2022.

Tabla 04: relación entre la satisfacción laboral y la dimensión de la falta de realización personal del síndrome de Burnout en profesionales de la salud en tiempos de pandemia del Hospital Regional de Ica 2022

CAPITULO I: EL PROBLEMA

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Dentro de las diferentes características que se presentan en la realidad de la población tenemos la satisfacción laboral debido a que se extiende en una relación directa con la calidad de las compensaciones que presentan los trabajadores al realizar sus actividades y como estos factores pueden establecer su relación con el rendimiento diario y cómo van a modificar su rendimiento en sus actividades cotidianas. (1)

Por estas razones se debe de considerar que pueden establecerse una serie de cambios de manera independiente con la sintomatología de manera directa con lo que se puede expresar de manera física o mental dependiendo las actividades que se realizan.(1)

Una serie de estudios han establecido que durante el 2021 fue considerado como una de las nuevas pandemias del siglo XXI, dentro de las organizaciones en donde van a describirse las diferentes que se presentan en relación al desempeño laboral.(2)

En cambio uno de los estudios que se realizaron durante 2019, establecieron, que el incremento de las responsabilidades, tiempos prolongados de trabajo, sistemas de rotación repetitiva de trabajo son las principales complicaciones que se presentan para la alteración de los sistemas físicos, como la principal causa de afección de los sistemas cognitivos, emocional y de cambios de conducta.(2)

Por todo esto se debe de tener en consideración que la presencia del estrés es una de las principales complicaciones que se han venido incrementando en los últimos años desde su principal origen en 1935, en donde se estableció que es una definición del síndrome de adaptación.(3)

Todos estos datos han permitido establecer las bases de los diferentes sistemas de conocimiento, en donde los cambios van a ser diferentes en relación a los sistemas de salud, en donde los principales cambios se presentan en el deterioro del desempeño laboral del personal.(4)

Estas definiciones llevaron a establecer el síndrome del profesional quemado o de Burnout en donde se le otorgo más fuerza y difusión desde 1974 que se estudiaron las formas de afrontamiento del estrés del trabajo.(5)

Esta enfermedad afecta en la actualidad la calidad de vida de los trabajadores sobre todo los que se encuentran en ambientes de riesgo elevado, con lo que se van a presentar deterioros en el desempeño de sus actividades, disminución de la motivación, pérdida de la capacidad del cumplimiento de los objetivos y de su satisfacción.(6)

En Europa y Latinoamérica los estudios que se han realizado han establecido la presencia de una relación directa entre la satisfacción laboral con la presencia del estrés o síndrome de Burnout, que va relacionado con la despersonalización y los demás factores que se ven afectados.(7)

El estudio de síndrome de Burnout dentro de los profesionales de la salud establecieron que existe una relación directa entre las diferentes características sociodemográficas como cansancio, despersonalización, falta de realización personal.(8)

En todo Latinoamérica este síndrome de Burnout se ha establecido sobre todo en el ejemplo mas claro lo vemos en Chile, en donde determinaron que para el desarrollo de una mejora en el ámbito laboral va en mejora con los indicadores sobre todo con las dimensiones como la despersonalización y la mínima realización personal.(9)

Por todas estas consideraciones se ve la necesidad fundamental del desarrollo del proyecto de investigación partiendo desde la premisa del problema general al tratar de reconocer ¿Cuál es la relación entre la satisfacción laboral y el síndrome de Burnout en los profesionales de la salud en tiempos de pandemia del Hospital Regional de Ica 2022?

1.2 FORMULACION DEL PROBLEMA

1.2.1 PROBLEMA GENERAL

¿Cuál es la relación entre la satisfacción laboral y el síndrome de Burnout en profesionales de la salud en tiempos de pandemia del Hospital Regional de Ica 2022?

1.2.2 PROBLEMA ESPECIFICO

¿Cuál es la relación entre la satisfacción laboral y la dimensión del agotamiento emocional del síndrome de Burnout en profesionales de la salud en tiempos de pandemia del Hospital Regional de Ica 2022?

¿Cuál es la relación entre la satisfacción laboral y la dimensión de la despersonalización del síndrome de Burnout en profesionales de la salud en tiempos de pandemia del Hospital Regional de Ica 2022?

¿Cuál es la relación entre la satisfacción laboral y la dimensión de la falta de realización personal del síndrome de Burnout en profesionales de la salud en tiempos de pandemia del Hospital Regional de Ica 2022?

1.3 JUSTIFICACION

Teórica: los diferentes fundamentos de orden teórico han establecido que los conocimientos deben de ser innovados de manera constante debido a que los profesionales de la salud deben incrementarse de manera constante en sus actividades.

Las consideraciones que se tienen que tener en relación a la presentación del síndrome de Burnout y la satisfacción laboral forman parte de la vida del profesional, en donde el progreso del área de la salud, en la actualidad los cambios que se han venido presentando en comparación en la vida de los profesionales han sufrido cambios con relación a las exigencias de la vida profesional.

Metodológica: los estudios han analizado una serie de factores de manera constante en el crecimiento del conocimiento en sus diferentes actividades laborales la psicología a lo largo del tiempo se ha encargado de poder estudiar los diferentes factores que abordan la mente del ser humano y su profesionalismo, debido a que la información va en comparación, de la formación de los nuevos profesionales de la salud y su ámbito de inicio profesional.

Práctica: las aplicaciones de estos estudios permitirán establecer el nivel de estrés y satisfacción de los profesionales de la salud del Hospital Regional de Ica.

1.4 DELIMITACION DEL AREA DE ESTUDIO

Espacial: el estudio se llevará a cabo con los profesionales de la salud del Hospital Regional de Ica de Medicina y enfermería.

Temporal: el periodo de tiempo que se plantea para el desarrollo de todo el proceso de investigación se encuentra entre los meses de mayo del 2022 hasta el mes de junio del 2022

Circunstancial: se establecerá el trabajo con todos los profesionales de la salud del Hospital Regional de Ica de Medicina y enfermería.

Delimitación conceptual: se establecerán los procesos de análisis y estudio del síndrome de Burnout y la satisfacción laboral, como dos factores que son consideradas como relevantes en la fundamentación de factores importantes, para poder identificar las necesidades y características laborales de los profesionales de la salud.

1.5 LIMITACIONES DE LA INVESTIGACION

Las limitaciones que se encuentran en la población que se va considerar en el estudio será en el momento de la realización de la entrevista, así mismo otra de las limitaciones se encuentra en relación a los tiempos del estudio ya que las actividades se van a realizar con mayor lentitud por el problema de la pandemia del Covid 19.

1.6 OBJETIVOS

1.6.1 OBJETIVO GENERAL

Evaluar la relación entre la satisfacción laboral y el síndrome de Burnout en profesionales de la salud en tiempos de pandemia del Hospital Regional de Ica 2022.

1.6.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

Establecer la relación entre la satisfacción laboral y la dimensión del agotamiento emocional del síndrome de Burnout en profesionales de la salud en tiempos de pandemia del Hospital Regional de Ica 2022.

Establecer la relación entre la satisfacción laboral y la dimensión de la despersonalización del síndrome de Burnout en profesionales de la salud en tiempos de pandemia del Hospital Regional de Ica 2022.

Establecer la relación entre la satisfacción laboral y la dimensión de la falta de realización personal del síndrome de Burnout en profesionales de la salud en tiempos de pandemia del Hospital Regional de Ica 2022.

1.7 PROPÓSITO

El propósito del presente estudio se encuentra basado en la determinación de la existencia de una relación entre el síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en los profesionales de la salud en el periodo establecido por la pandemia a causa del covid 19, por tal razón se realizara la valoración de las diferentes dimensiones para poder establecer las posibles relaciones y también la identificación de los niveles básicos en el manejo de las diferentes estrategias de abordaje y afrontamiento de sus actividades ante los nuevos eventos y cambios que conllevó la pandemia durante los últimos tiempos.

CAPITULO II: MARCO TEORICO

2.1 ANTECEDENTES BIBLIOGRAFICOS

2.1.1 ANTECEDENTES INTERNACIONALES

García L, (2021), Ecuador. Planteo como principio de su estudio el analizar la influencia de la presencia del síndrome de Burnout y la satisfacción laboral de los trabajadores del Hospital Básico 2021. La metodología de estudio que se planteo fue mediante un modelo cuantitativo, descriptivo, correlacional, no experimental, transversal. Los resultados del estudio establecieron que lo que mas se presenta en los trabajadores es el agotamiento emocional, lo que con lleva a la presencia de la frustración, lo que establece como principio una serie de conflictos dentro del equipo de trabajo y con los pacientes, al mismo tiempo la valoración de la satisfacción, establece como el reconocimiento laboral y un espacio físico en donde se valore la preocupación principal de los trabajadores. Por lo que el estudio llego a la conclusión de que la implementación de una serie de actividades disminuyen la presencia de síndrome de Burnout e incremental la satisfacción laboral de los profesionales de manera independiente.(10)

Salgado R, Leria D, (2020), Chile. Planteo como principio de su estudio el analizar las asociaciones entre el SB, SL y las variables de orden sociolaboral en los profesionales de la salud publica de Chile. La metodología que se estableció un modelo socio comparativo transversal. Los hallazgos establecieron que de la población el 10% presentan niveles elevados del síndrome de burnout y una satisfacción laboral, al mismo tiempo dentro del nivel moderado se encuentra el 88.8% de los casos, dentro de las consideraciones que se tienen en cuenta vemos que la edad, los tipos de motivación, el apoyo de los directivos, el estado civil de los trabajadores, son los predictores mas fiables del síndrome de Burnout. Lo que llega a la conclusión el estudio de que existen contradicciones entre las consideraciones básicas de la teoría del síndrome de Burnout y la satisfacción laboral.(11)

Vásquez F, et al, (2019), Argentina. Planteo como principio de su estudio el analizar la relación entre los grados del síndrome de Burnout

y la satisfacción laboral de un hospital clínico. La metodología de estudio que se estableció fue de tipo cuantitativo, descriptivo correlacional, transversal no experimental. Los hallazgos del estudio demostraron que se presenta un nivel de correlación negativa entre las dimensiones de la satisfacción laboral y el síndrome de Burnout, al mismo tiempo no se fundamentaron una serie de dimensiones, debido a que los profesionales del servicio de medicina y emergencia son los que presentan valores mas elevados, mientras que los valores mas bajos se han presentado en los servicios de anestesiología. Al mismo tiempo la presencia de riesgo del Burnout es del 91%, mientras que el 52.6% tienen un nivel adecuado de satisfacción laboral. Por lo que llegaron a la conclusión de que se deben crear una serie de medidas dentro de los servicios que permitan la mejora de los diferentes indicadores del síndrome de Burnout y la satisfacción laboral.(12)

Álvarez C, et al, (2019), Chile. Planteo como principio de su estudio analizar el síndrome de Burnout y satisfacción laboral de los trabajadores de la salud de una prisión. La metodología de estudio que se estableció fue de tipo descriptivo, observacional. Los hallazgos del estudio establecieron que los trabajadores presentan niveles elevados de satisfacción laboral, dentro de su trabajo, mientras que los trabajadores que presentan una baja satisfacción son por que presentan alteraciones a nivel emocional o en la despersonalización. Llegando a la conclusión que mientras mayor es la satisfacción de tipo intrínseca es menor el grado del síndrome de Burnout.(13)

2.1.2 ANTECEDENTES NACIONALES

Espinoza T, (2021). Planteo como principio de su estudio el determinar la relación que se presenta entre el síndrome de Burnout y la satisfacción laboral. El proceso metodológico establecido es básica, relacional, no experimental, correlacional. Los resultados que se establecieron mediante una relación de manera directa entre las dos variables al presentar un valor de $p=0.009$, con lo que se estableció de manera directa una relación entre el síndrome de burnout y la Satisfacción laboral. Con lo que se establece como conclusión del

estudio que la relación de manera directamente proporcional entre el síndrome de Burnout elevado y los niveles bajos de satisfacción laboral de los profesionales de los establecimientos de salud.(14)

Carlos C, (2020). Planteo como principio de su estudio determinar la relación directa entre el síndrome de Burnout y la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería del Hospital de Belén. El proceso metodológico planteado fue descriptivo correlacional, transversal. En donde los resultados establecieron que se presenta una relación directa entre las dos variables planteadas en el estudio. Por lo que se llegó a la conclusión que el síndrome de Burnout de los profesionales del Hospital de Belén se encuentra en un nivel medio en el 68%, y en un nivel elevado de satisfacción se encuentran en el 66%. Por lo que se considera la relación directa e inversa entre las dos variables al presentar un valor de $p=0.397$ con la significancia de 0.01.(15)

Yslado M, et al, (2019). Planteo como principio básico de su estudio el determinas las diferentes relaciones funcionales del síndrome de Burnout con la satisfacción laboral de los profesionales de la salud del Perú. El proceso metodológico establecido fue de tipo cuantitativo, observacional, correlacional, transversal. Los resultados del estudio demostraron que los niveles del síndrome de Burnout fueron del 33.3%, al mismo tiempo estableció la presencia de la relación en cuanto al coeficiente estructural con $p=0.62$, mientras que de las dimensiones con mas predominio en el estudio fue la despersonalización en un 37% de los casos en donde presento un valor de $p=0.72$, mientras que de parte de la satisfacción laboral lo que mas se presento fue la parte del beneficio económico en un 35% con un valor de $p=0.99$. con lo que se establece como conclusiones que la relación que se establece entre el síndrome de Burnout y la satisfacción laboral es inversamente proporcional y significativa, al mismo tiempo no se han establecido prevalencia del síndrome de Burnout entre las diferentes características sociodemográficas del sistema labora.(16)

Rumaja C, Montalvo V, (2021). Planteo como principio de su estudio determinar la relación que se presenta entre el síndrome de Burnout y la satisfacción laboral de un centro de Salud del Cusco. La metodología de estudio que se planteo para el desarrollo fue aplicativo, no experimental, transversal. Los hallazgos del estudio determinaron que no se establece una relación significativa entre las dos variables del estudio al obtener un valor de $p=440$, con lo que se establece que no se presenta una relación significativa entre las dimensiones de la satisfacción laboral y la presencia del síndrome de Burnout del centro de salud del Cusco.(17)

2.2 BASES TEORICAS

Síndrome de Burnout

Dentro de una serie de investigaciones que se han venido realizando a lo largo del tiempo las principales que han establecido un concepto claro datan de 1986 realizadas por Maslach Jackson y Leiter, en donde plantearon cuales son las diferentes características de los profesionales con relación a un punto en común que es el estrés dentro de su centro de actividades, dado que es ahí donde se producen una serie de interrelaciones.

Al finalizar el estudio se identificaron una serie de puntos en los que se relacionan de manera directa con los procesos del deterioro de la motivación del personal, todo esto acompañado de alteraciones de nivel mental como incremento de la depresión, suicidio, inicio de hábitos nocivos, por lo que Maslach y Jackson establecieron el origen de esta patología en los centros de trabajo cuando son sometidos a grandes presiones, de jornadas largas de trabajo disminuyendo la satisfacción personal.(18)

Dentro de las principales características que fueron identificadas por Maslach y Jackson fueron las cuatro áreas de la presentación del síndrome de Burnout como la despersonalización, agotamiento emocional, perdida del interés de la persona.(18)

La dimensión de la despersonalización se encuentra directamente relacionada con los diferentes procesos que cambian la actitud, emociones, desde la perspectiva positiva a una perspectiva negativa. Aquí se va

presentar un agotamiento de las emociones que terminan con la creación de un sentimiento de no profesionalismo y mal trato con las demás personas, pérdida del interés por las actividades personales dentro del centro de labores.(19)

Dentro de los términos actuales han logrado establecer una serie de definiciones para el concepto de Burnout, desde sus orígenes el primer concepto fue establecido por Freudenberger un especialista en psiquiatría norteamericano quien estableció las bases del análisis de las personas con sentimiento de agotamiento, fracaso, y el deterioro o desaparición del sentimiento de crecimiento personal. Después de haber analizado a diferentes grupos estableció que existen una serie de personas que presentan una mayor tendencia a la presentación de este síndrome, debido a las diferentes condiciones de trabajo que se pueden presentar, cuando la persona no puede lograr sus objetivos personales en su centro de labores no puede de manera directa incrementar su crecimiento personal lo que deteriora su proceso mental.(19)

Otros de los investigadores que lograron establecer los principales principios de la presentación del síndrome de Burnout fueron Pines, Aronson y Kafry en 1981, que determinaron que la realización de una serie de actividades de manera repetitiva va a producir el deterioro de la persona en sus tres dimensiones que aborda la persona como mental, física y emocional. Al mismo tiempo otro de los que estableció estos principios en el 2003 fue Ortega y López, el cual redefinió los conceptos en relación a las maneras que usa el ser humano dentro de los procesos de adaptación personal para poder minimizar el deterioro en los centros de labores, lo que determinaron en ambas definiciones los autores es que cuando se realizan de manera negativa las acciones van alterar la perspectiva psicológica y emocional del ser humano y en los casos mas extremos el lado físico.(20)

Con el pasar del tiempo se ha ido incrementando la presencia del síndrome estudiado en una serie de condiciones, que brindan una serie de coincidencias en cuanto a los niveles que pueden presentar los trabajadores que presentan alteraciones, que repercute en la capacidad de la persona

para poder afrontar situaciones en el campo de acción, mas aun los profesionales de la salud que se encuentran en contacto directo con la población, con lo que se establece como definición principal el síndrome del agotamiento del profesional.(20)

Los modelos teóricos que se han venido planteando a lo largo del tiempo se han fundamentado en el siglo XX en las iniciativas planteadas por Maslach donde lo definen al Burnout como un modelo de función tridimensional.

Modelo de Maslach y Jackson

Dentro de las características del modelo que se establece plantea una serie de dimensiones que van a caracterizar a los trabajadores con este problema:

- Agotamiento emocional: que se encuentra establecido por la falta de la voluntad del trabajador, con perdida de la integridad emocional
- Despersonalización: cuando no van a tener en consideración actitudes que desarrollen hábitos favorables, y todos van a presentar una tendencia a la negatividad tanto con los compañeros del trabajo como con el público.
- Falta de realización personal: es el establecimiento de actitudes negativas al trabajo, debido a una falta de autoestima, que direcciona un mal rendimiento laboral, y falla en el manejo de situaciones de presión.(21)

Todas estas fueron las dimensiones que basaron su desarrollo personal sobre todo en el sector público del síndrome de Burnout.

Modelo de Gil Monte y Peiro

Aquí en 1999 dentro de sus diferentes definiciones que establecieron ya se encontraron basadas en el modelo previo del síndrome de Burnout que se relaciona de manera directa con el estrés de las personas cuando no se manejan de la manera mas adecuada, y disminuye el proceso de sus actividades de manera eficaz.

Aquí las relaciones que se pueden presentar van direccionadas con las presiones que son ejercidas por el entorno laboral y su relación directa con el estrés. Aquí los autores han determinado que van a presentarse una serie

de fases que orientan la presentación del agotamiento emocional y al mismo tiempo la falla de la satisfacción laboral, en donde los efectos que se producen van más en relación al ámbito físico y emocional. (21)

Factores del síndrome de Burnout

El establecimiento de los parámetros del manejo del síndrome presentan un origen en una serie de grupos relacionados con un origen laboral, al mismo tiempo de la presentación de causas personales, que se interrelacionan con factores sociodemográficos, los cuales permiten establecer el proceso de identificación de la enfermedad.(22)

Factores sociodemográficos del síndrome de Burnout

Edad:

Dentro de los factores que han creado mas dudas tenemos que no representa directamente una acción de tipo determinante sino que va acompañado de una serie de acciones relacionadas, que se encuentran establecidas dentro de los periodos de sensibilización de la persona, ya que se van a presentar una serie de procesos que se vinculan con las diferentes acciones en presencia de los procesos que ocasionan presión directa en la persona sobre todo cuando recién se inicia dentro de la actividad profesional, y el inicio del desarrollo económico, ya que en la mayoría de las ocasiones las cosas no se presentan como lo esperaron directamente, con lo que se define que mientras es mas corta la edad mayor es el riesgo de presentación del síndrome de Burnout. (22)

Sexo:

En cuanto a la presentación de la variabilidad biológica se establece que las diferentes investigaciones han orientado una tendencia directa de mayor presentación de este problema en la población femenina, ya que el rol que se encuentra considerado dentro de la sociedad incrementa las labores dentro de sus actividades diarias, ya que debe presentar un doble rol el cumplimiento dentro del hogar así como la presentación del equilibrio en su centro de trabajo lo que incrementa la presentación de un agotamiento profesional.(23)

Estado civil:

El análisis de este factor va orientado a las complicaciones que se establecen cuando no existe una relación clara o firme, una serie de investigaciones han determinado que las personas que no presentan dentro de su vida personal un apego directo tienen una tendencia superior a la presentación del síndrome de Burnout debido a la alteración de sus diferentes dimensiones en comparación de los casados que al tener el soporte emocional presentan una tendencia menor de la presentación del síndrome.

Personalidad:

Considerando las características personales de la persona dentro de un ámbito psicológico en donde se identifica cada una de las cualidades dentro de un orden personal, donde se desea una presencia sobresaliente, como parte del proceso de perfeccionamiento y en algunas ocasiones la presencia del fracaso. (23)

Horario y turnos de trabajo:

Se consideran cada una de las características en relación a las personas en cómo deben de cumplir sus actividades, dentro de un trabajo en donde interactúa con otras personas y va ser controlado muchas veces por el rendimiento que presenta, una mala estructura de estas personas establece un mal periodo de estructuración de las actividades, conllevando una serie de alteraciones, físicas, emocionales y la pérdida del sentimiento de afecto a las diferentes labores, con lo que se orienta el proceso de despersonalización de las actividades que es uno de los factores más relevantes del síndrome de Burnout establecido por Maslach. (24)

Estabilidad y seguridad laboral:

Las consideraciones básicas que se muestran dentro de la presentación de una estabilidad laboral es el manejo del estado físico de la persona en donde la tranquilidad de las emociones se ve reflejado en el proceso de interacción con los compañeros de manera continua, cuando estos procesos presentan alteraciones se van a ir incrementando una serie de cambios emocionales

como la presencia de la angustia, desamparo y en algunos casos la negación de la realidad es el momento en el que se establece la presencia del síndrome de Burnout, al mismo tiempo los diferentes trabajadores han conllevado los diferentes resultados como la estabilidad en las gestantes, la estabilidad de las personas con una edad superior a los 45 años es uno de los factores que se determinan de manera directa en el cuidado de la persona al mismo tiempo en el manejo de las emociones cuando se presenta una realidad tan real dentro de las consideraciones directas de lo que siente como cómodo e incómodo la persona.(25)

Jerarquías y tiempo de trabajo profesional:

En un centro de labores mucho de los autores han establecido que existen ciertos factores que limitan la presencia del síndrome de Burnout como parte del inicio profesional, debido a que en estas situaciones se presentan las situaciones de mayor presencia de estrés laboral, esto se encuentra posterior a los pacientes que presentan una serie de eventos que cuando se superan los diez años de ejercicio profesional los sistemas de afrontamiento e ir creciendo jerárquicamente lo que fortalece los sentimientos de logro.(26)

Uso de la tecnología:

El manejo de una serie de procesos tecnológicos ha establecido que los diferentes cambios que se presentan dentro de las labores y las formas de realización de las mismas complican el proceso de adaptación en la organización, lo que en ciertos aspectos puede incrementar la presencia de factores estresantes, todo esto es lo que refleja actividades como la presencia del desempleo como parte del temor e incremento de las diferentes formas que se crean para el cumplimiento de las funciones de la vida en diferentes niveles. (27)

Estructuración y clima laboral:

Los principales factores que se encuentran establecidos dentro del cuadro clínico del síndrome de Burnout establecen como parte del proceso de asertividad en la ejecución de cada uno de los procesos, por tal razón

mientras mejor es el desempeño laboral más es la jerarquía que se va presentar en el centro de labores incrementando el rendimiento laboral.

Oportunidad de control:

Los diferentes aspectos que se encuentran relacionados con la presencia del equilibrio y su relación con los estados psicológicos de la persona van directamente relacionados con las actividades que son consideradas como cotidianas sin presentar alguna dificultad.(28)

Retroalimentación:

Los procesos que se encuentran realizados en el feedback se encuentran dentro de las actividades que se relacionan de manera que permiten establecer el complemento en razón de las mejoras acciones que se presentan en las personas en relación a un mejor ambiente laboral, con esta perspectiva los miembros de una organización siempre se encuentran presentes en los procesos de retroalimentación que ayudan en la disminución del agotamiento emocional en relación a los procesos de satisfacción laboral.(29)

Relaciones interpersonales:

El proceso de establecimiento de un ambiente de trabajo se considera como relevante dentro de las características básicas de la persona en donde debe encontrar buenas condiciones físicas como personales con los miembros para que permitan el establecimiento de los mejores estilos para poder disimular y estimular las mejores formas de trabajo, el proceso de la creación de las relaciones interpersonales va con la mejora de la satisfacción laboral, aquí tenemos que tener en consideración que cuando el ambiente de trabajo no es el adecuado es donde las personas no pueden presentar confianza ni buenas relaciones de manera directa incrementando el síndrome de Burnout por el incremento de la tensión laboral.(29)

Salario:

El establecimiento de las remuneraciones que se establecen dentro de los informes de manera directa van a ser considerados como factores que son desencadenantes en un principio del síndrome de Burnout, de tal manera

todos los procesos de aprendizaje han establecido que la motivación existe como parte de la mejora de las organizaciones y se relaciona de manera directa con el rendimiento.(29)

Estrategia organizacional:

Son el conjunto de actividades que se establecen dentro de las consideraciones personales y lo que se considera como fundamental para que la organización funcione de la mejor manera, todo esto en los inicios de una organización puede estar establecido con una carga laboral demasiado elaborada y esto incrementa la carga de presentación del síndrome de Burnout, todos estos factores reflejados en la presentación del agotamiento emocional alterando los procesos físicos como la despersonalización de la persona.(30)

SATISFACCIÓN LABORAL

Es considerada como una de las percepciones de tipo subjetivo que tiene relación con el ámbito laboral de la persona en donde se deben de considerar aspectos positivos.

Una de las definiciones que basan el origen de todos estos principios fue establecido por Palma en el 2005, donde define que cuando el personal presenta una estabilidad en el centro de labores se incrementa la presencia de los valores y la calidad de la experiencia de la persona.

Otra de las definiciones que se establece es la de Cavalcante en el 2004 donde expresa que la satisfacción laboral tiene sus orígenes en dos puntos de vista el primero que se relaciona con el estado emocional del trabajo y el segundo las actitudes que responden al trabajo, los factores que se relacionan de manera directa con el trabajo se encuentra contenido en las formas efectivas, de conducta, y los procesos cognitivos. Al mismo tiempo establece que la satisfacción tiene su origen en el proceso que expresa el trabajador en relación a los aspectos internos y externos.(30)

Modelos teóricos

Teoría de Herzberg

En esta teoría se establece que los diferentes factores que se relacionan con la satisfacción son dos los que dan origen a la insatisfacción laboral del personal.

Cuando se analizan los diferentes factores que se relacionan con la satisfacción o la motivación de manera directa son considerados como intrínsecos a el ambiente laboral, y en segundo lugar los factores que se encuentran relacionados con los factores extrínsecos como las condiciones donde se realizan las situaciones laborales.(31)

Cuando se estableció el proceso de la teoría de Herzberg considera que las dos dimensiones como satisfacción e insatisfacción tienen diferencias directas con el entorno laboral, es por tal razón que se considera a las necesidades de la persona como una consideración de aspectos motivacionales, en donde se va considerar como mejor ambiente en donde el trabajador se encuentre satisfecho en la cobertura de las necesidades básicas, con lo que se pueden establecer estados de completa satisfacción o en algunos momentos estados neutros.(31)

Modelo Expectativa – Recompensa de Lawler

En una de las teorías que se establece el análisis de los procesos de satisfacción o insatisfacción laboral va relacionado de manera directa con el cumplimiento de las expectativas de recompensa, en donde la medición va estar establecida con la función de que, si esta llena las expectativas del trabajador o las excede, en estos casos el trabajador se considera satisfecho mientras que en otros casos no lo considera.

Factores de la teoría de LAWLER

- Características propias del trabajo realizado
- Recompensas recibidas y las resultantes de las personas
- Inversiones del trabajo
- Reconocimiento o recompensas por el trabajo

Se debe establecer que la recompensa presenta una serie de conceptos desde el punto de vista de los trabajadores.(32)

Modelo de Maslow

La definición de la satisfacción laboral la ubica dentro de las necesidades de la persona en relación a cinco dimensiones básicas:

- Fisiológicas: basados en el sentido de supervivencia de la persona.
- Seguridad: con la fundamentación racional de la estabilidad económica y emocional.
- Social: estudiando los procesos de relación personal.
- Estima: basado en el reconocimiento de las mejoras lo que incrementa el status social.
- Autorrealización: en donde se busca los objetivos personales que se relacionan con el potencial de los objetivos. (33)

El establecimiento de estos conceptos va representado en la necesidad del ordenamiento jerárquico de las formas básicas de orden y en segundo lugar en relación a las necesidades de la persona de orden social en donde se establece una relación entre el empleador y la satisfacción laboral.

Teoría de la equidad de Adams

Dentro de las consideraciones que son establecidas como parte del principio básico se encuentra establecida dentro de las personas en lo que se explica al establecer procesos comparativos como las ratios en donde sus resultados establecen valores matemáticos a las relaciones, al mismo tiempo Robbins y Coulter en el 2010 estableció ciertos parámetros como:

- Otro: es como se considera a las demás personas del entorno profesional y como son las formas de afinidad entre el entorno laboral.
- Sistemas: considera los diferentes procesos y políticas que direccionan el ámbito remunerativo.
- Yo: considera las aportaciones o resultados que van a evidenciar las diferentes experiencias, como el entorno de los trabajos anteriores.(34)

Cuando se establecen los principios básicos en la búsqueda del nivel valorado mediante ratios se fundamentan en procesos motivacionales, en donde los principios que se fundamentan dentro de los procesos

organizacionales van en relación con la satisfacción laboral en donde permiten una buena comparación de los resultados y sus acciones en momentos determinados que se ven reflejados con los resultados del estudio aquí se tienen en consideración los aspectos que el empleado desea obtener y lo que genera a la organización todo estos reflejado en las oportunidades de crecimiento de la organización como de la persona.(34)

Al mismo tiempo se tienen en consideración las contribuciones que son percibidas de la organización, como entrenamiento, experiencia laboral, tiempo, educación, para que finalmente se puedan establecer procesos de equidad o inequidad como:

- Mental: en donde se van analizar las diferentes necesidades mentales sin el uso del aspecto físico.
- Real: basado en el desgaste físico que se presentan en relación a la persona en donde hay una forma normal.(35)

Modelo Situacional de Quarstein, McAfee, y Glassman

Aquí se vieron los principios básicos del establecimiento de la satisfacción del trabajador mediante la situación y el análisis de los eventos situacionales, en donde la situación se encuentra todos los aspectos de la persona dentro del trabajo como remuneración, oportunidades de crecimiento personal, mientras que el evento situacional plantea una referencia en relación a los procesos que van en sentido al puesto de trabajo de manera positiva o negativa.(35)

Síndrome de burnout y satisfacción laboral

Las variables para investigación del entorno laboral que se encuentran relacionados con burnout son el ausentismo, clima laboral y desempeño; no obstante, es indispensable considerar la variable satisfacción laboral.

En base a lo expuesto es de sumo valor realizar el estudio de la correlación que existe entre SB y SL. De acuerdo a investigaciones se determina que el SB afecta negativamente al desempeño laboral, productividad y en el resultado de un trabajo eficiente, lo que conlleva a una disminución en la SL, además de la reducción de indicadores de compromiso hacia su labor.(36)

En sus trabajos de investigación, Gil-Monte y Peiró (1999) encontraron que la SL se relaciona significativamente con cada una de las dimensiones de burnout y con alto índice en la dimensión agotamiento emocional, determinando la existencia de una correlación negativa entre ambas.

En adición, (Navarro, 2016; Unamuno, 2015; Vallenas, 2016) sostienen que burnout y satisfacción laboral se relacionan de manera inversa. Con relación a la labor docente y su importancia en la sociedad para el desarrollo de la misma, es necesario entender la relación entre SB con SL, tal como lo plantean GilMonte y Peiró (1999) que determinan la correlación significativa negativa entre dichas variables. Según sostienen Dominich y Faivovich (1994) las variables que afectan la SL en docentes serían: la falta de reconocimiento por el esfuerzo ejecutado; limitantes administrativas que generar inconveniente para su labor; sentido de pertenencia negativo en la relación a la institución; sobrecarga laboral; y compensación económica mínima. (36)

2.3 MARCO CONCEPTUAL

Síndrome de Burnout: se manifiesta a través de un estado de agotamiento físico y mental que se prolonga en el tiempo y llega a alterar la personalidad y autoestima del trabajador.

Satisfacción laboral: la satisfacción en el trabajo es la actitud general de la persona en relación con su trabajo y depende de diversos factores psicosociales.

Profesionales de la salud: considerado médicos y enfermeras del área de cirugía del Hospital Regional de Ica.

2.4 HIPOTESIS DE LA INVESTIGACION

2.4.1 HIPOTESIS GENERAL

H1: existe relación entre la satisfacción laboral y el síndrome de Burnout de profesionales de la salud en tiempos de pandemia del Hospital Regional de Ica 2022.

2.4.2 HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

H1: existe relación entre la satisfacción laboral y la dimensión del agotamiento emocional del síndrome de Burnout en profesionales

de la salud en tiempos de pandemia del Hospital Regional de Ica 2022.

H1: existe relación entre la satisfacción laboral y la dimensión de la despersonalización del síndrome de Burnout en profesionales de la salud en tiempos de pandemia del Hospital Regional de Ica 2022.

H1: existe relación entre la satisfacción laboral y la dimensión de falta de realización personal del síndrome de Burnout en profesionales de la salud en tiempos de pandemia del Hospital Regional de Ica 2022.

2.5 VARIABLES

2.5.1 Variable dependiente: Síndrome de Burnout

2.5.2 Variable independiente: Satisfacción laboral

2.6 DEFINICION DE CONCEPTOS OPERACIONALES

Definición conceptual: el síndrome de Burnout es una enfermedad que se presenta debido al estrés que se produce dentro del centro de labores.

Definición operacional: se identificará la presencia del síndrome de Burnout de profesionales de la salud del Hospital Regional de Ica mediante un cuestionario estandarizado.

Definición conceptual: la satisfacción laboral es la cobertura de las necesidades básicas dentro del centro de labores en sus diferentes dimensiones.

Definición operacional: se presenta un análisis de los niveles de satisfacción de las actividades en los profesionales de la salud en tiempos de pandemia del Hospital Regional de Ica 2022 en relación a las diferentes dimensiones y la búsqueda de objetivos profesionales.

Operacionalización de la variable (no se valoran otras variables debido a que la valoración del síndrome de burnout y la satisfacción laboral no ameritan variables como el sexo, edad, así como otras características que son irrelevantes)

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicador	Escala	Niveles y rangos
VARIABLE DEPENDIENTE						
Síndrome de Burnout	Es el conjunto de actividades que se presentan en un nivel que llegan a establecer una disminución de las emociones, así como la pérdida de las emociones y que se presenta a veces en fracaso. Revisa el concepto (Maslach y Jackson, 1986)	Es la alteración de las emociones, el proceso de despersonalización mediante la medición del instrumento.	Agotamiento emocional	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 y 9.	Likert	Muy bajo: > 5% Bajo: 5% - 25% Medio - bajo: 25% - 50%
			Despersonalización	10, 11, 12, 13 y 14.	Likert	Medio alto: 50% - 75% Alto: 75% - 90%
			Falta de realización personal	15, 16, 17, 18, 19, 20, 21 y 22.	Likert	Muy alto: > 95%
VARIABLE INDEPENDIENTE						
Satisfacción laboral	Es la disposición que tienen las personas hacia el trabajo, basado en las creencias y sentimientos a partir desde su experiencia ocupacional. (Palma, 2005)	Valoración de las formas de satisfacción de acuerdo al cuestionario.	Significación de la tarea	3, 4, 7, 18, 21, 22, 25, 26	Likert	Muy satisfecho: 117 o más Satisfecho: 103 - 116 Promedio: 89 - 102 Insatisfecho: 75 - 88 Muy insatisfecho: 74 o menos
			Condiciones de trabajo	1, 8, 12, 14, 15, 17, 20, 23, 27	Likert	
			Reconocimiento personal y/o social	6, 11, 13, 19, 24	Likert	
			Beneficios económicos	2, 5, 9, 10, 16	Likert	

CAPITULO III: METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION

3.1 DISEÑO METODOLOGICO

3.1.1 TIPO DE INVESTIGACION

Tipo de investigación es observacional, transversal, analítico, prospectivo.

3.1.2 NIVEL DE INVESTIGACION

Nivel correlacional ya que estos estudios establecen su fundamento en el establecimiento de las relaciones que pueden o no existir entre los diferentes fenómenos que se pretenden analizar, llegando a medir la presencia de una relación entre uno o más conceptos, de la incidencia en la relación de dos variables, transversal debido a que la información será recolectada en un momento determinado del tiempo.

3.2 POBLACION Y MUESTRA

3.2.1 POBLACIÓN:

Conformado por médicos y enfermeras del área de cirugía durante los meses de mayo a junio del 2022 mediante la valoración de la satisfacción laboral que presentan en su centro de labores para establecer la presencia del síndrome de Burnout.

3.2.2 MUESTRA

La muestra se obtendrá aplicando la fórmula para estudios correlaciones

$$n = \left[\frac{z_{1-\frac{\alpha}{2}} + z_{1-\beta}}{\frac{1}{2} \ln\left(\frac{1+r}{1-r}\right)} \right]^2 + 3$$

$$z_{1-\frac{\alpha}{2}} = 1.96$$

$$z_{1-\beta} = 0.84$$

Se considero para el estudio una correlación significativa de 0.22 y una potencia de 0.80

n= 160 trabajadores

Criterios de inclusión:

- Médicos y enfermeras del área de cirugía que laboran en el Hospital Regional de Ica.
- Encuestas llenas de manera correcta.
- Haber firmado el consentimiento informado.

Criterios de exclusión:

- Médicos y enfermeras que no desean participar en el estudio.

3.3. TECNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS**3.3.1 TECNICAS**

La técnica de recolección de la información será mediante la modalidad de la encuesta que consiste en la toma de los datos de manera directa con el uso del instrumento denominado cuestionario.

3.3.2 INSTRUMENTOS

El instrumento que se plantea usar es el creado por Maslach y Jackson en 1986, que se estableció como fuente de uso los profesionales de la salud. Este instrumento se adaptó a la realidad peruana en el 2015 por Vallenias para una investigación en los docentes de la universidad privada de Lima. Este instrumento consta de 22 preguntas en orden de afirmación que se presentan de acuerdo a las apreciaciones personales en cuanto a los sentimientos, actitudes y las diferentes relaciones que se van generando todo esto se presenta mediante una escala de Likert. Donde las respuestas están categorizadas del 1 al 5. Donde tenemos las dimensiones del cansancio del ítem 1 al 9, en la despersonalización del 10 al 14 y en la realización personal del 15 al 22.

Este instrumento fue validado por Sonia P en el 2005 con la finalidad de poder evaluar la satisfacción laboral. Aquí se van analizar las actitudes del trabajador, mediante el descubrimiento de los factores que determinan la satisfacción personal como el beneficio económico, las diferentes condiciones de trabajo, las tareas que cumple y las acciones de reconocimiento a sus actividades que realiza. La forma de medición se da

mediante una escala de Lickert donde se miden cada uno de los factores positivos y las dimensiones que involucran.

3.4. TECNICA DE PROCESAMIENTO Y ANALISIS DE DATOS

Los datos obtenidos de las entrevistas de los profesionales de la salud serán tabulados en el programa estadístico SPSS v 25. que permitirá procesar, describir y representar la información obtenida a través de tablas de frecuencia absolutas y relativas, y medidas de tendencia central (media y mediana. Asimismo, se desarrollarán valores “p” e intervalos de confianza (IC) al 95% para definir la significancia estadística de estos resultados donde identificaremos las relaciones, para todo lo cual se deben de construir los datos mediante tablas de doble entrada mediante el procesamiento estadístico de Tau B de Kendall, en donde se van a establecer las principales relaciones que se pueden encontrar dentro de las variables de estudio.

3.5. DISEÑO Y ESQUEMA DE ANALISIS ESTADISTICO

El proceso de la recolección de la información con la autorización de las autoridades de la Facultad de Medicina de la Universidad Privada San Juan Bautista para el permiso de la realización de la presente investigación.

Posteriormente se procedió a solicitar la autorización del área de investigación de la sede de estudio el Hospital Regional de Ica, mediante una resolución que nos permitió el acceso al área de estadística para la revisión y obtención de los datos.

3.6. ASPECTOS ETICOS

La fundamentación de los principios éticos en el proceso de la investigación está basada en el código de ética del colegio médico siendo los más importantes para nuestro trabajo el de no maleficencia, justicia y autonomía. Así mismo toda la información se encuentra asegurada para cada uno de los pacientes mediante la entrega de un consentimiento informado que presentará la información del trabajo que se realizará y de para que será usada la información en cumplimiento de los objetivos de la investigación.

CAPITULO IV: ANALISIS DE LOS RESULTADOS

4.1 RESULTADOS

Después del planteamiento del análisis de los datos se establecieron los resultados siguientes para la conformación de las respuestas de los objetivos que se plantean en el estudio.

Tabla 01: Relación entre la satisfacción laboral y el síndrome de Burnout en profesionales de la salud en tiempos de pandemia del Hospital Regional de Ica 2022.

		Síndrome de burnout
Satisfacción laboral	Correlación de Pearson	-,691
	Sig. (bilateral)	,000
	N	160

Fuente: Propia del alumno

Interpretación:

Obtenido un valor $P= 0,000$, siendo $< a 0.05$, se determina que la Satisfacción laboral tiene una correlación alta negativa con el Síndrome de Burnout en profesionales de la salud en tiempos de pandemia del Hospital Regional de Ica 2022, con un coeficiente negativo de 0,691.

Tabla 02: Relación entre la satisfacción laboral y la dimensión del agotamiento emocional del síndrome de Burnout en profesionales de la salud en tiempos de pandemia del Hospital Regional de Ica 2022.

		Agotamiento emocional
Satisfacción laboral	Correlación de Pearson	-,676
	Sig. (bilateral)	,000
	N	160

Fuente: Propia del alumno

Interpretación:

Obtenido un valor $P= 0,000$, siendo $>$ a 0.05 , se determina que la Satisfacción laboral tiene una correlación alta negativa con la dimensión del agotamiento emocional del síndrome de Burnout en profesionales de la salud en tiempos de pandemia del Hospital Regional de Ica 2022, con un coeficiente negativo de $0,676$.

Tabla 03: Relación entre la satisfacción laboral y la dimensión de la despersonalización del síndrome de Burnout en profesionales de la salud en tiempos de pandemia del Hospital Regional de Ica 2022.

		Despersonalización
Satisfacción laboral	Correlación de Pearson	-,537
	Sig. (bilateral)	,000
	N	160

Fuente: Propia del alumno

Interpretación:

Obtenido un valor $P= 0,000$, siendo $>$ a 0.05 , se determina que la Satisfacción laboral tiene una correlación moderada negativa con la despersonalización del síndrome de Burnout en profesionales de la salud en tiempos de pandemia del Hospital Regional de Ica 2022, con un coeficiente negativo de $0,537$.

Tabla 04: Relación entre la satisfacción laboral y la dimensión de la falta de realización personal del síndrome de Burnout en profesionales de la salud en tiempos de pandemia del Hospital Regional de Ica 2022.

		Falta de realización personal
Satisfacción laboral	Correlación de Pearson	-,606
	Sig. (bilateral)	,000
	N	160

Fuente: Propia del alumno

Interpretación:

Obtenido un valor $P= 0,000$, siendo $>$ a 0.05 , se determina que la Satisfacción laboral tiene una correlación alta negativa con la falta de realización personal del síndrome de Burnout en profesionales de la salud en tiempos de pandemia del Hospital Regional de Ica 2022, con un coeficiente negativo de $0,606$.

4.2 DISCUSIÓN

Después de haber obtenido los resultados que permitan brindar las respuestas a los objetivos que planteamos en el estudio consideramos como relevante el establecimiento del contraste de nuestros datos con los antecedentes tanto nacionales como internacionales para poder establecer un periodo de confiabilidad a nuestros datos que vamos presentando.

Al establecer en nuestro objetivo general la respuesta a la relación entre la satisfacción laboral y el síndrome de Burnout nuestros resultados establecieron que si existe una relación directa al identificar un valor $P= 0,000$, con un coeficiente negativo de $0,691$.

Al realizar el contraste con el estudio de García L, (2021), (10), en sus resultados establece la existencia de una relación entre el síndrome de Burnout y la satisfacción laboral de los diferentes colaboradores de un hospital al presentar un valor de $p<0.05$ y un índice de correlación negativa lo que afirma la correlación del estudio entre ambas variables, así mismo dentro de los estudios nacionales tenemos el realizado por Espinoza T, (2021), (14), en donde estableció que existe una relación significativa entre ambas variables de estudio al presentar un valor de $p=0.009$ para el análisis multivariado de ambas variables de estudio para profesionales de la salud, ambos estudios con estos resultados ratifican los hallados en nuestra investigación.

Al establecer el resultado obtenido para los objetivos específicos que planteamos para nuestro estudio en cuanto al análisis de las dimensiones específicas del estudio vemos como respuesta de nuestro análisis la relación entre la satisfacción laboral y la dimensión del agotamiento emocional del síndrome de

Burnout en donde nuestros resultados demostraron la existencia de una relación al presentar unos valores $P= 0,000$, con un coeficiente negativo de $0,676$.

Al establecer el contraste de nuestros resultados con el de Vásquez F, et al, (2019), (12), en donde en la valoración de las dimensiones del estudio se identifica que existe una relación mínima directa entre la dimensión al presentar un valor de $p<0.05$, lo que establece el proceso de relación, al mismo tiempo en el estudio de Carlos C, (2020), (15), en donde en sus resultados del estudio en la valoración de las dimensiones del estudio identifica que se presenta una relación directa entre la satisfacción laboral y el agotamiento emocional al presentarse un resultado con un valor inferior de $p< 0.05$, estos resultados de los antecedentes analizados nos permite la identificación de una ratificación de nuestros resultados en donde se ratifica la validez de los datos obtenidos y en el reporte vemos las diferencias en cuanto al resultado que se asemeja a nuestros resultados, al realizar el análisis de los datos que establecen las diferencias de los resultados nos permite identificar dos características básicas basadas en la dimensión de la población y en el abordaje de la responsabilidad en cuanto a sus funciones de los profesionales de la salud dentro de las diferentes áreas de trabajo.

La valoración de la satisfacción laboral y la dimensión de la despersonalización del síndrome de Burnout en donde nuestros resultados nos permite identificar un valor un valor $P= 0,000$, con un coeficiente negativo de $0,537$, con lo que se establece la presencia de una relación directa estadísticamente significativa.

Al realizar el contraste del estudio Álvarez C, et al, (2019), (13), en sus resultados de valoración de las dimensiones en cuanto a la despersonalización de los profesionales de la salud se identifica la existencia de una relación directa en los valores de análisis en su población estudiada al presentar un valor de $p<0.038$ que identifica la relación directa, Yslado M, et al, (2019), (16), permite una valoración de los resultados obtenidos la existencia de una relación entre estas dimensiones lo que aborda al permitir obtener un valor de $p=0.022$ lo que nos identifica una relación directa, al establecer la comparación vemos que los resultados de estudios internacionales y nacionales se identifican en la tendencia de los datos obtenidos debido a que se presentan investigaciones mas amplias

y multisectoriales en cuanto al estudio de poblaciones, mientras que en los estudios nacionales que identifican la presencia de la relación donde se identifican estudios con poblaciones menores que objetivizan la relación en el objetivo general mientras que existe una relación de las dimensiones por valoración mínima.

En cuanto a la valoración de la tercera dimensión para el análisis de la relación entre la satisfacción laboral y la dimensión de la falta de realización personal vemos que nuestros resultados con un valor $P= 0,000$, con un coeficiente negativo de $0,606$, estableciendo la existencia de una relación directa entre ambas dimensiones.

Al realizar el contraste con el estudio internacional de Álvarez C, et al, (2019), (13), en donde sus resultados del análisis de los trabajadores de la salud de un centro penitenciario ratifican la existencia de una relación directa entre la satisfacción laboral y la dimensión de la realización personal de los trabajadores al obtener mediante procesos estadísticos un valor $p=0.039$, así mismo tenemos el estudio nacional de Rumaja C, Montalvo V, (2021), (17), en donde al establecer el análisis de sus resultados dentro de un centro de salud con una población reducida establece que existe una relación entre las dimensión y la satisfacción laboral de los trabajadores al indicar que se presenta de manera directa el proceso al obtener un valor de $p=0.049$, lo que al ser un valor inferior a $p=0.05$ identifica el proceso de relación, en cuanto al análisis de las diferentes en resultados vemos la diferencia en cuanto al análisis del centro de labores de los profesionales de la salud y la cantidad de la muestra que es considerada para el estudio.

Después de haber establecido un contraste detallado vemos que existe una serie de diferencias y de relaciones directas en cuanto al grupo poblacional que se identifica para el estudio en un dominio claro de que mientras más grande se considere la población en los estudios es mayor la identificación de las variables con sus diferentes dimensiones de estudio dentro de todo el proceso de valoración interna y externa de los trabajadores de la salud.

CAPITULO V: CONCLUSION Y RECOMENDACIONES

5.1. CONCLUSION

Después de haber realizado la discusión de resultados y el análisis detallado de los objetivos mediante respuestas claras vemos que se plantea el proceso estadístico de análisis de datos claros con las siguientes conclusiones del estudio:

Se establece que existe una relación entre la satisfacción laboral y el síndrome de Burnout en los profesionales de la salud, identificado durante el periodo de pandemia dentro del Hospital Regional de Ica al obtener un valor de $P= 0,000$ lo que establece la relación.

Se identificó que en cuanto al análisis de la satisfacción laboral con la dimensión del agotamiento emocional de los trabajadores de la salud del Hospital Regional de Ica si presentan una relación estadística al presentar un valor de $P= 0,000$ después del análisis estadístico.

La valoración de la satisfacción laboral con la dimensión de la despersonalización del síndrome de Burnout al obtener un valor $P= 0,000$, siendo $< a 0.05$, se establece que existe una relación estadísticamente significativa.

Se establece que la valoración de la satisfacción laboral con el análisis de la dimensión realización personal del síndrome de Burnout obtuvo valor $P= 0,000$, siendo $< a 0.05$, lo que establece que existe una relación estadísticamente significativa.

5.2. RECOMENDACIONES

Para el análisis de las conclusiones establecemos las conclusiones de la investigación que ratifican los procesos desarrollados para poder establecer medidas de mejora en la institución como:

Se recomienda que dentro del sistema de salud se creen nuevas políticas que prioricen los aspectos relacionados a la satisfacción laboral de los trabajadores y el síndrome de Burnout mediante la aplicación de estrategias como los incentivos, condiciones laborales, y los procesos de gestión del personal.

En cuanto al área de personal se recomienda que los diferentes departamentos de los trabajadores de la salud permitan la identificación de los signos de alarma

en cuanto al agotamiento emocional durante el desarrollo de sus actividades para minimizar las complicaciones que se puedan presentar y que conlleven a alteraciones emocionales.

Establecer mediante el área de salud ocupacional las diferentes estrategias que permitan identificar de manera temprana los signos de alarma del enfoque de la despersonalización dentro del ambiente laboral mediante la aplicación de talleres y actividades informativas para que se brinden las estrategias de afrontamiento más idóneas.

Se debe establecer estrategias que permitan el crecimiento personal de los profesionales de la salud mediante actividades que ayuden en la mejora de su apreciación personal y grupal de las actividades que cumple dentro de la organización, para que desarrolle una mejora constante de los procesos de manejo directo del desarrollo de su yo personal y profesional, para todo esto se deben fomentar el desarrollo de estrategias como talleres, reconocimientos personales directos.

5.3. ADMINISTRACION DE LA INVESTIGACION

5.3.1 RECURSOS HUMANOS

Los diferentes recursos que se van a utilizar en el aspecto humano para la investigación serán seleccionados para el proceso de la recolección de la información mediante la capacitación de dos personas que se encarguen de recolectar la información necesaria para el estudio previa una capacitación. Para la parte de análisis estadístico se usará también un experto para que realice el análisis de los datos.

Y se considera el apoyo del asesor brindado por la Universidad Privada San Juan Bautista.

5.3.2 RECURSOS MATERIALES

Cantidad	Descripción	P.unitario(s/.)	Total
10 unid	Lapicero	1.00	10.00
10 unid.	Lápices	1.00	10.00
3 millares de	Hojas a4	24.00	72.00
2 unid.	Tableros	12.00	24.00
4 unidad	Usb	30.00	120.00
1 caja	Grapas	15.00	15.00
10 unidades	Cd	1.00	10.00
10	Anillados	2.50	25.00
08 unid.	Tintas	33.00	264.00
	Internet	99.00	99.00
	Telefonía	80.00	80.00
	Transporte	180.00	180.00
	Software SPSS v.25.0	250.00	250.00
	Pago para recolección de datos en hospital	190.00	190.00
4 unid.	Empastado	50.00	200.00
	Asesoría externa	250.00	250.00
	Búsqueda bibliográfica	120.00	120.00
		TOTAL:	1919.00

5.3.3 PRESUPUESTO

Todo el costo de la investigación será autofinanciado por el investigador teniendo una inversión de S/. 1919.

5.3.4 CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

Cronograma de actividades	2021		2022						
	N	D	E	F	M	A	M	J	J
Revisión Bibliográfica									
Elaboración del Proyecto de Investigación									
Presentación del Proyecto de Investigación									
Aprobación del proyecto de investigación									
Recopilación de Información corrija debe ser mayo y junio									
Procesamiento de Datos									
Elaboración del informe final									
Presentación del informe final									
Sustentación de la tesis									

Referencias bibliográficas

1. Chávez Vergara LO, Casós Portocarrero KL del R. Síndrome de burnout y satisfacción laboral en personal de salud de anestesiología y centro quirúrgico del Hospital Belén - Trujillo, 2020. Univ Católica Trujillo Benedicto XVI [Internet]. 2021 [citado 26 de diciembre de 2021]; Disponible en: <http://repositorio.uct.edu.pe/handle/123456789/912>
2. Cáceres Taco EI. “Relación entre satisfacción laboral y Síndrome de Burnout en médicos asistentes y residentes del Instituto Nacional de Salud Mental Honorio Delgado - Hideyo Noguchi - 2018”. Univ Nac San Agustín Arequipa [Internet]. 2018 [citado 26 de diciembre de 2021]; Disponible en: <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/6222>
3. Matta Benites ME, Perez Torres FY. Síndrome de burnout y satisfacción laboral en profesionales de la salud: Una revisión sistemática. Repos Inst - UCV [Internet]. 2020 [citado 26 de diciembre de 2021]; Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/58081>
4. Sarmiento Valverde GS. Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en el departamento de Emergencia del Hospital Antonio Lorena del Cusco 2017. Univ Nac Mayor San Marcos [Internet]. 2019 [citado 26 de diciembre de 2021]; Disponible en: <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/10826>
5. Bedoya Fabián YB, Barrientos Taquiri RP. Síndrome de burnout y satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud. Ayacucho, 2018. Univ César Vallejo [Internet]. 2018 [citado 26 de diciembre de 2021]; Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/26931>
6. Leon Jauregui LG. Relación entre satisfacción laboral y síndrome de burnout en personal de salud. Repos Inst - Ulima [Internet]. 2021 [citado 26 de diciembre de 2021]; Disponible en: <https://repositorio.ulima.edu.pe/handle/20.500.12724/13201>

7. González Morales J. Relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en personal de salud. Repos Inst - Ulima [Internet]. 2021 [citado 26 de diciembre de 2021]; Disponible en: <https://repositorio.ulima.edu.pe/handle/20.500.12724/13212>
8. Ayala León JF, Encalada Quispe IN. Satisfacción laboral y síndrome de burnout en profesionales de la Salud de Lima y Provincias, 2020. Repos Inst - UCV [Internet]. 2021 [citado 26 de diciembre de 2021]; Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/64327>
9. Huertas Gutiérrez EC, Santolalla Trujillo SI. Satisfacción laboral y Síndrome de Burnout en el profesional de enfermería de establecimientos de salud de la Provincia del Santa, 2019. Repos Inst - UNS [Internet]. 2019 [citado 26 de diciembre de 2021]; Disponible en: <http://repositorio.uns.edu.pe/handle/UNS/3482>
10. García Lucio PK. Síndrome de Burnout y su influencia en la satisfacción laboral de los colaboradores del Hospital Básico IESS Guaranda. 12 de marzo de 2021 [citado 26 de diciembre de 2021]; Disponible en: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/15938>
11. Salgado-Roa JA, Leria-Dulčić FJ. Burnout, satisfacción y calidad de vida laboral en funcionarios de la salud pública chilenos. Univ Salud. 2020;22(1):06-16.
12. Vásquez Fonseca VM, Gómez Pasos JC, Martínez J, Salgado A. Relación entre el burnout y la satisfacción laboral en profesionales de la salud. Salud(i)Ciencia. abril de 2019;23(4):1-10.
13. Alvarez-Cabrera PL, Chacón-Fuertes F, Sanchez-Moreno E. BURNOUT SYNDROME AND JOB SATISFACTION IN PRISON OFFICERS OF ARICA-CHILE. Ajayu Órgano Difus Científica Dep Psicol UCBSP. marzo de 2019;17(1):51-76.
14. Espinoza Taype M. Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en los profesionales de salud del Centro de Salud Paucará - Acobamba-Huancavelica ,2021. Univ Peru Los Andes [Internet]. 27 de octubre de 2021

[citado 26 de diciembre de 2021]; Disponible en:
<http://repositorio.upla.edu.pe/handle/20.500.12848/2761>

15. Carlos Cajo MEC. SÍNDROME DE BURNOUT Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL BELÉN LAMBAYEQUE. Rev Cien Epistem. 4 de julio de 2020;4(1):27-38.
16. Yslado Méndez RM, Norabuena Figueroa RP, Loli Poma TP, Zarzosa Marquez E, Padilla Castro L, Pinto Flores I, et al. Síndrome de burnout y la satisfacción laboral en profesionales de la salud. Horiz Méd Lima. octubre de 2019;19(4):41-9.
17. Rumaja Ccarhuas C, Montalvo Valer EF. Síndrome de burnout y satisfacción laboral en el personal del Centro de Salud San Jerónimo Cusco, 2020. Repos Inst - UCV [Internet]. 2021 [citado 26 de diciembre de 2021]; Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/74890>
18. Ore Flores N, Serpa Villena LR. “Síndrome De Burnout Y Satisfacción Laboral En El Enfermero Del Servicio De Consultorios Externos Del Hospital Regional Zacarias Correa Valdivia, Huancavelica, Perú - 2018”. Repos Inst - UCV [Internet]. 2018 [citado 26 de diciembre de 2021]; Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/35125>
19. Béjar JLC. Síndrome De Burnout Y Satisfacción Laboral En Docentes Con Trabajo Remoto De Una Institución Educativa Privada De Moquegua 2020. :82.
20. Mendoza Jiménez M. Síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en enfermería en el Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas. Lima, 2017. Univ César Vallejo [Internet]. 2018 [citado 26 de diciembre de 2021]; Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/14397>
21. Sanchez Adrianzen MI. Relación del síndrome de Burnout y satisfacción laboral de los Profesionales de Enfermería del Hospital II Jorge Reátegui Delgado Piura, 2017. Univ San Pedro [Internet]. 5 de marzo de 2019 [citado 26 de diciembre de 2021]; Disponible en: <http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/USANPEDRO/8592>

22. Valdez Ortega GL. Satisfacción laboral relacionada al Síndrome de Burnout en el personal de salud del Policlínico Francisco Bolognesi de Tacna-2018. Univ César Vallejo [Internet]. 2018 [citado 26 de diciembre de 2021]; Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/26578>
23. Paro Vargas DM. Síndrome de burnout y satisfacción laboral en efectivos policiales del establecimiento penitenciario Cristo Rey de Cachiche, 2020. Repos Inst - UCV [Internet]. 2021 [citado 26 de diciembre de 2021]; Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/58428>
24. Calderón Pozo YM. Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en pilotos de la línea aérea Amazzonas [Internet] [Thesis]. 2020 [citado 26 de diciembre de 2021]. Disponible en: <http://repositorio.umsa.bo/xmlui/handle/123456789/25180>
25. Cjuiro Livimoro R, Quispe Felipe Y. Síndrome de Burnout y satisfacción laboral: Caso de la empresa municipal de agua, EMAQ. 16 de noviembre de 2020 [citado 26 de diciembre de 2021]; Disponible en: <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/3686>
26. Izquierdo León SR. Satisfacción Laboral y Síndrome de Burnout en las Enfermeras del Departamento de Pediatría del Hospital Regional II – 2 JAMO. Tumbes - 2020. Univ Nac Tumbes [Internet]. 2021 [citado 26 de diciembre de 2021]; Disponible en: <http://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/20.500.12874/2501>
27. Torre Herrera V. Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en el personal de salud del servicio de emergencia de una clínica particular en Lima. 2017. Univ Priv Telesup - UTELESUP [Internet]. 2017 [citado 26 de diciembre de 2021]; Disponible en: <https://repositorio.utelesup.edu.pe/handle/UTELESUP/593>
28. Neciosup Suárez GL. Síndrome de burnout y satisfacción laboral del personal de una clínica de especialidades en Trujillo en tiempos del COVID-19. Repos Inst - UCV [Internet]. 2020 [citado 26 de diciembre de 2021]; Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/51309>

29. Cordero Diaz P, Vargas Sánchez AS. Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas estatales y privadas del distrito de San Martín de Porres. Univ Ricardo Palma [Internet]. 2019 [citado 26 de diciembre de 2021]; Disponible en: <http://repositorio.urp.edu.pe/handle/URP/2796>
30. Morales Naranjo FS. Análisis de síndrome de burnout y su relación con la satisfacción laboral en la empresa Life and Hope S.A. 2021 [citado 26 de diciembre de 2021]; Disponible en: <http://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/8333>
31. Yagual Mosquera MC. Síndrome de Burnout y satisfacción laboral percibidas por usuarios internos de ambulancias ECU911, Quevedo, Ecuador, 2020. Repos Inst - UCV [Internet]. 2021 [citado 26 de diciembre de 2021]; Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/59965>
32. Hurtado Chancafe V. Síndrome de Burnout y calidad de vida en satisfacción laboral de docentes universitarios, Chimbote -2019. Repos Inst - UCV [Internet]. 2020 [citado 26 de diciembre de 2021]; Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/44408>
33. Flores Huacaychuco IK. "Síndrome de Burnout y su relación con Satisfacción laboral en Enfermeras del Servicio de Emergencia HNDAC, Callao 2018". Univ César Vallejo [Internet]. 2018 [citado 26 de diciembre de 2021]; Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/18055>
34. Montes AHD, Delia A. Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en el Departamento de Ayuda al Diagnóstico y Tratamiento del Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé ESSALUD, Huancayo – Junín 2020. Univ Peru Cienc E Inform [Internet]. 15 de enero de 2021 [citado 26 de diciembre de 2021]; Disponible en: <http://repositorio.upci.edu.pe/handle/upci/252>
35. Valverde S, Silvia G. Burnout en el servicio de emergencia de un hospital. Horiz Méd Lima. enero de 2019;19(1):67-72.

36. Arias Gallegos WL, Muñoz del Carpio Toia A, Delgado Montesinos Y, Ortiz Puma M, Quispe Villanueva M, Arias Gallegos WL, et al. Síndrome de burnout en personal de salud de la ciudad de Arequipa (Perú). Med Secur Trab. diciembre de 2017;63(249):331-44.

Anexos

Anexo 1: Consentimiento informado

**CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPANTES DE
INVESTIGACIÓN**

Buenas tardes mi nombre es, estudiante de la Facultad de Medicina Humana de la Universidad Privada San Juan Bautista de Ica.

Me presento ante usted para poder realizar la investigación titulada **SATISFACCIÓN LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL SÍNDROME DE BURNOUT EN PROFESIONALES DE LA SALUD EN TIEMPOS DE PANDEMIA DEL HOSPITAL REGIONAL DE ICA 2022**, a continuación, se le informa los detalles del estudio para su conocimiento y toma de decisión sobre su participación.

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes en esta investigación con una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participantes.

La presente investigación es conducida. La meta de este estudio es rescatar información para la investigación. Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder preguntas en una entrevista (o completar una encuesta, o lo que fuera según el caso). Esto tomará aproximadamente 17 minutos de su tiempo.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario y a la entrevista serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto, serán anónimas.

Desde ya le agradecemos su participación.

NOMBRE Y APELLIDO

DNI

Anexo 2: Instrumento de recolección de la información

INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH (MBI)

Encontrará frases vinculadas con los sentimientos que experimenta en su trabajo. Señale la respuesta que crea oportuna sobre la frecuencia con que experimenta cada enunciado:

NUNCA	0
POCAS VECES AL AÑO	1
UNA MES AL MES	2
POCAS VECES AL MES	3
UNA VES A LA SEMANA	4
POCAS VECES A LA SEMANA	5
TODOS LOS DIAS	6

1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo	0 1 2 3 4 5 6
2	Cuando termino mi jornada de trabajo 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 las personas	0 1 2 3 4 5 6
5	Siento que estoy tratando a algunas personas como si fueran objetos impersonales	0 1 2 3 4 5 6
6	Siento que trabajar todo el día con personas me cansa	0 1 2 3 4 5 6
7	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de las personas	0 1 2 3 4 5 6
8	Siento que 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 he hecho más duro con las personas	0 1 2 3 4 5 6
11	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente	0 1 2 3 4 5 6
12	Me 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 que realmente no me importa lo que les ocurra a las personas	0 1 2 3 4 5 6
16	Siento que trabajar en contacto directo con las personas me cansa	0 1 2 3 4 5 6
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con las personas	0 1 2 3 4 5 6
18	Me siento estimado después de haber trabajado íntimamente con personas	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 las personas me culpan de alguno de sus problemas	0 1 2 3 4 5 6

ESCALA DE OPINIONES SI-SPC

A continuación, se presenta una serie de opiniones vinculadas al trabajo y a nuestra actividad en la misma. Le agradecemos que responda marcando con un aspa (X) el recuadro que considere exprese mejor su punto de vista. No hay respuesta buena ni mala, ya que todas son opiniones.

TOTAL ACUERDO	TA
DE ACUERDO	A
INDECISO	I
EN DESACUERDO	D
TOTAL DESACUERDO	TD

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

ANEXO 3: MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLES
<p>GENERAL PG: ¿Cuál es la relación entre la satisfacción laboral y el síndrome de Burnout en profesionales de la salud en tiempos de pandemia del Hospital Regional de Ica 2022?</p> <p>ESPECIFICO PE1: ¿Cuál es la relación entre la satisfacción laboral y la dimensión del agotamiento emocional del síndrome de Burnout en profesionales de la salud en tiempos de pandemia del Hospital Regional de Ica 2022?</p> <p>PE2: ¿Cuál es la relación entre la satisfacción laboral y la dimensión de la despersonalización del síndrome de Burnout en profesionales de la salud en tiempos de pandemia del Hospital Regional de Ica 2022?</p> <p>PE3: ¿Cuál es la relación entre la satisfacción laboral y la dimensión de la falta de</p>	<p>GENERAL OG: Evaluar la relación entre la satisfacción laboral y el síndrome de Burnout de los profesionales de la salud en tiempos de pandemia del Hospital Regional de Ica 2022.</p> <p>ESPECIFICO OE1: Establecer la relación entre la satisfacción laboral y la dimensión del agotamiento emocional del síndrome de Burnout de los profesionales de la salud en tiempos de pandemia del Hospital Regional de Ica 2022.</p> <p>OE2: Establecer la relación entre la satisfacción laboral y la dimensión de la despersonalización del síndrome de Burnout de los profesionales de la salud en tiempos de pandemia del Hospital Regional de Ica 2022.</p> <p>OE3: Establecer la relación entre la satisfacción laboral y la dimensión de la falta de</p>	<p>GENERAL HG: Existe relación entre la satisfacción laboral y el síndrome de Burnout de profesionales de la salud en tiempos de pandemia del Hospital Regional de Ica 2022.</p> <p>ESPECIFICO H1: existe relación entre la satisfacción laboral y la dimensión del agotamiento emocional del síndrome de Burnout en profesionales de la salud en tiempos de pandemia del Hospital Regional de Ica 2022.</p> <p>H1: existe relación entre la satisfacción laboral y la dimensión de la despersonalización del síndrome de Burnout en profesionales de la salud en tiempos de pandemia del Hospital Regional de Ica 2022.</p> <p>H1: existe relación entre la satisfacción laboral y la dimensión de falta de</p>	<p>VARIABLE INDEPENDIENTE: Satisfacción laboral</p> <p>DIMENSIONES</p> <ul style="list-style-type: none"> - Significación de la tarea - Condiciones de trabajo - Reconocimiento personal y/o social - Beneficios económicos <p>DEPENDIENTE: Síndrome de Burnout</p> <p>DIMENSIONES</p> <ul style="list-style-type: none"> - Agotamiento emocional - Despersonalización - Falta de realización personal

realización personal del síndrome de Burnout en profesionales de la salud en tiempos de pandemia del Hospital Regional de Ica 2022?	realización personal del síndrome de Burnout de los profesionales de la salud en tiempos de pandemia del Hospital Regional de Ica 2022.	realización personal del síndrome de Burnout en profesionales de la salud en tiempos de pandemia del Hospital Regional de Ica 2022.	
DISEÑO METODOLOGICO	POBLACION Y MUESTRA		TECNICA E INSTRUMENTOS
<p>TIPO DE INVESTIGACION Tipo de investigación es observacional, transversal, analítico, prospectivo.</p> <p>NIVEL Nivel correlacional ya que estos estudios establecen su fundamento en el establecimiento de las relaciones que pueden o no existir entre los diferentes fenómenos que se pretenden analizar, llegando a medir la presencia de una relación entre uno o más conceptos, de la incidencia en la relación de dos variables, transversal debido a que la información será recolectada en un momento determinado del tiempo.</p>	<p>POBLACION Conformado por médicos y enfermeras del área de cirugía durante los meses de mayo a junio del 2022 mediante la valoración de la satisfacción laboral que presentan en su centro de labores para establecer la presencia del síndrome de Burnout.</p> <p>MUESTRA La muestra se obtendrá aplicando la fórmula para estudios correlaciones</p> $n = \left[\frac{z_{1-\frac{\alpha}{2}} + z_{1-\beta}}{\frac{1}{2} \ln\left(\frac{1+r}{1-r}\right)} \right]^2 + 3$ $z_{1-\frac{\alpha}{2}} = 1.96$ $z_{1-\beta} = 0.84$		<p>TECNICA Los datos obtenidos de las entrevistas de los profesionales de la salud serán tabulados en el programa estadístico SPSS v 25. que permitirá procesar, describir y representar la información obtenida a través de tablas de frecuencia absolutas y relativas, y medidas de tendencia central (media y mediana. Asimismo, se desarrollarán valores “p” e intervalos de confianza (IC) al 95% para definir la significancia estadística de estos resultados donde identificaremos las relaciones, para todo lo cual se deben de construir los datos mediante tablas de doble entrada mediante el procesamiento estadístico de Tau B de Kendall, en donde se van a establecer las principales relaciones que se pueden encontrar dentro de las variables de estudio.</p> <p>INSTRUMENTOS</p>

	<p>Se considero para el estudio una correlación significativa de 0.22 y una potencia de 0.80 n= 160 trabajadores</p> <p>Criterios de inclusión:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Encuestas llenas de manera correcta. - Encuestas con el consentimiento informado lleno. <p>Criterios de exclusión:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Médicos y enfermeras que no desean participar en el estudio. 	<p>El instrumento que se plantea usar es el creado por Maslach y Jackson en 1986, que se estableció como fuente de uso los profesionales de la salud. Este instrumento se adaptó a la realidad peruana en el 2015 por Vallenas para una investigación en los docentes de la universidad privada de Lima. Este instrumento consta de 22 preguntas en orden de afirmación que se presentan de acuerdo a las apreciaciones personales en cuanto a los sentimientos, actitudes y las diferentes relaciones que se van generando todo esto se presenta mediante una escala de Likert.</p> <p>Este instrumento fue validado por Sonia P en el 2005 con la finalidad de poder evaluar la satisfacción laboral. Aquí se van analizar las actitudes del trabajador, mediante el descubrimiento de los factores que determinan la satisfacción personal como el beneficio económico, las diferentes condiciones de trabajo, las tareas que cumple y las acciones de reconocimiento a sus actividades que realiza. La forma de medición se da mediante una escala de Lickert donde se miden cada uno de los factores positivos y las dimensiones que involucran.</p>
--	--	---