



Universidad
Norbert Wiener

Facultad de Farmacia y Bioquímica
Escuela Académico Profesional de Farmacia y
Bioquímica

Síndrome del Desgaste Profesional y
Satisfacción Laboral en egresados 2019-2 de la
Facultad de Farmacia y Bioquímica de la
Universidad Norbert Wiener.Lima.2022.

Tesis para optar el Título profesional de Químico
Farmacéutico

Presentado por:

Chepe Cueva, Freddy Jesus Manuel

Código ORCID: 0000-0003-3357-2278

Saavedra Iturregui, Jennyfher Yvonne

Código ORCID: 0000 -0003 -3174 -6182

Asesora: Mg. Guadalupe Sifuentes De Posadas, Luz Fabiola

Código ORCID: 0000-0003-4694-9054

Lima - Perú

2022

	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 <small>REVISIÓN: 01</small>

Yo, Freddy Jesus Manuel Chepe Cueva egresado de la Facultad de Farmacia y Bioquímica y Escuela Académica Profesional de Farmacia y Bioquímica/ Escuela de Posgrado de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo académico **“SÍNDROME DEL DESGASTE PROFESIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EGRESADOS 2019-2 DE LA FACULTAD DE FARMACIA Y BIOQUÍMICA DE LA UNIVERSIDAD NORBERT WIENER.LIMA. 2022”**. Asesorado por el docente: Guadalupe Sifuentes de Posadas, Luz Fabiola DNI 07829902 ORCID <https://orcid.org/0000-0003-4694-9054> tiene un índice de similitud de 10 (diez) % con código oid:14912:210448857 verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el turnitin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.



.....
 Firma de autor 1
 Freddy Jesus Manuel Chepe Cueva
 DNI: 46020161



.....
 Firma de autor 2
 Jennyfher Yvonne Saavedra Iturregui
 DNI: 71783109



.....
 Firma
 Guadalupe Sifuentes de Posadas, Luz Fabiola
 DNI: 07829902

Lima, 15 de febrero de 2023

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 <small>REVISIÓN: 01</small>

Yo, Jennyfher Yvonne Saavedra Iturregui egresado de la Facultad de Farmacia y Bioquímica y Escuela Académica Profesional de Farmacia y Bioquímica/ Escuela de Posgrado de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo académico **“SÍNDROME DEL DESGASTE PROFESIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EGRESADOS 2019-2 DE LA FACULTAD DE FARMACIA Y BIOQUÍMICA DE LA UNIVERSIDAD NORBERT WIENER.LIMA. 2022”**. Asesorado por el docente: Guadalupe Sifuentes de Posadas, Luz Fabiola DNI 07829902 ORCID <https://orcid.org/0000-0003-4694-9054> tiene un índice de similitud de 10 (diez) % con código oid:14912:210448857 verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el turnitin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.



 Firma de autor 1
 Freddy Jesus Manuel Chepe Cueva
 DNI: 46020161



 Firma de autor 2
 Jennyfher Yvonne Saavedra Iturregui
 DNI: 71783109



 Firma
 Guadalupe Sifuentes de Posadas, Luz Fabiola
 DNI: 07829902

Lima, 15 de febrero de 2023

Tesis

Síndrome del Desgaste Profesional y Satisfacción Laboral en
egresados 2019-2 de la Facultad de Farmacia y Bioquímica de la
Universidad Norbert Wiener. Lima. 2022.

Línea de investigación

Salud, enfermedad y ambiente

ASESORA:

MG. Q.F. GUADALUPE SIFUENTES de POSADAS, Luz Fabiola

Código ORCID: 0000-0003-4694-9054

DEDICATORIA

Con mucha consideración a mis padres Flor y Manuel y hermanos Percy y Joseph los cuales impartiendo demasiado esfuerzo, ardua paciencia e inmenso amor, han otorgado apoyo y aliento de mil formas para cumplir hoy con un sueño más, de igual modo a mi familia mis tías Consuelo y Ely, mis primos Valerio y Henry que siempre me apoyo de diversas formas y en especial a Dios que siempre está conmigo.

De igual modo quiero dedicar esta tesis a todas mis amistades que logre a lo largo de este camino entre compañeros, amigos y docentes, por apoyarme cuando más los necesite.

Bach. Chepe Cueva, Freddy Jesus Manuel.

A mis padres que son mi mayor tesoro, los cuales han logrado con su empeño, dedicación y cariño a que alcance una meta más, llegando a plasmar sus acciones denodadas y esmeradas, haciéndome capaz de enfrentar cualquier dificultad con el respaldo de la compañía de Dios. Mi hija, que está aún en mi vientre, es una de las razones por quien salir adelante con más fuerza, ya que ella es mi mayor motivación en estos momentos.

Mis hermanos, mis abuelitos, mis primas, mis tías, quienes apoyándome con su ahínco y amor constante por el transcurso de la vida universitaria; así como a todo mis familiares quienes me auguraron lo mejor con sus palabras y consejos, llegando a ser parte de mi formación, mis metas y futuras aspiraciones.

Bach. Saavedra Iturregui, Jennyfher Yvonne.

AGRADECIMIENTO

Se le agradece al personal en su conjunto que conforman la Universidad Norbert Wiener, sobre todo sus máximas autoridades por brindarnos esta formación académica de calidad.

A mis asesores de tesis desde el plano metodológico al Dr. Nesquen José Tasayco Yataco, en el plano estadístico al Mg. Gabriel Enrique León Apac y en el desarrollo de la tesis a la Mg. Luz Fabiola Guadalupe Sifuentes De Posadas muchas gracias por el apoyo brindado.

A mis queridos docentes que siempre fueron pacientes y críticos para que conllevemos una formación integra y plena.

Y sin menos importancia agradecer a Dios por haberme permitido estar en este tiempo, espacio y universo.

Freddy Chepe

Jennyfher Saavedra

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
ÍNDICE GENERAL	v
ÍNDICE DE TABLAS	viii
ÍNDICE DE FIGURAS	x
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
INTRODUCCIÓN	xiii
CAPITULO I. EL PROBLEMA	1
1.1.	1
1.2.	4
1.2.1.	4
1.2.2.	4
1.3.	4
1.3.1.	4
1.3.2.	5
1.4.	5
1.4.1.	5
1.4.2.	6
1.4.3.	6
1.5.	7
1.5.1.	7
1.5.2.	7
1.5.3.	7

CAPITULO II. MARCO TEÓRICO	8
2.1.	8
2.2.	13
2.3.	16
2.3.1.	16
2.3.2.	17
CAPITULO III. METODOLOGÍA	18
3.1.	18
3.2.	18
3.3.	18
3.4.	19
3.5.	19
3.6.	21
3.7.	23
3.7.1.	23
3.7.2.	24
3.7.3.	25
3.7.4.	25
3.8.	25
3.9.	25
CAPITULO IV. RESULTADOS	27
4.1.	27
4.1.1.	27
4.1.2.	40
4.1.3.	44
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	48

5.1.	49	
5.2.	49	
REFERENCIAS		50
ANEXOS		59
Anexo N° 1: Matriz de consistencia		60
Anexo N° 2: Instrumentos		61
Anexo N° 3: Certificado de validez de contenido de los instrumentos		63
Anexo 4: Confiabilidad del instrumento		66
Anexo 5: Otros Procesamientos estadísticos		67
Anexo N° 6: Interpretación del grado de relación		68
Anexo 7: Aprobación del Comité de Ética		69
Anexo N° 7: Consentimiento Informado		70
Anexo N° 8: Carta de aprobación de la institución para la recolección de los datos		71
Anexo N° 9: Evaluación del Turnitin		72

ÍNDICE DE TABLAS

Pág.

Tabla 1.	21
Tabla 2.	22
Tabla 3.	27
Tabla 4.	28
Tabla 5.	29
Tabla 6.	30
Tabla 7.	31
Tabla 8.	32
Tabla 9.	33
Tabla 10.	34
Tabla 11.	35
Tabla 12.	36
Tabla 13.	37
Tabla 14.	38
Tabla 15.	39
Tabla 16.	40
Tabla 17.	41
Tabla 18.	42
Tabla 19.	43
Tabla 21.	68
Tabla 22.	68
Tabla 23.	69
Tabla 24.	69
Tabla 25.	70

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1.	28
Figura 2.	29
Figura 3.	30
Figura 4.	31
Figura 5.	32
Figura 6.	33
Figura 7.	34
Figura 8.	35
<i>Figura 9.</i>	36
<i>Figura 10.</i>	37
<i>Figura 11.</i>	38
<i>Figura 12.</i>	39

RESUMEN

El coetáneo estudio sostiene a manera de **objetivo** el determinar la relación de síndrome del desgaste profesional con la satisfacción laboral en egresados 2019-2 de la escuela Farmacia y Bioquímica. **Metodología:** Se usó como método el inductivo deductivo, como enfoque el cuantitativo, como tipo el estudio básico, y como diseño se optó por el observacional o sin experimentación de sus variables y de corte transversal. Se contó con una población 101 exalumnos que laboran, obteniéndose una muestra de 81 egresados 2019-2 de la Facultad de Farmacia y Bioquímica. **Resultados:** Con una participación mayoritaria de mujeres al 74,07% (60/81), y el 53,09% (43/81) de exalumnos laborando en centros farmacéuticos, se encontró que el Síndrome del Desgaste Profesional es bajo y la satisfacción laboral es alta con 51,85%. Asimismo, se observan niveles bajos para el Síndrome del Desgaste Profesional (90,12%; 73/81), el Agotamiento Emocional (51,85%; 42/81) y la Despersonalización (82,72%; 67/81), y el nivel medio para la Falta de Realización personal (44,44%; 36/81). La Significancia de la Tarea alcanzó un nivel alto (91,36%; 74/81), las Condiciones de Trabajo un nivel medio (60,49%; 49/81) y el Reconocimiento Personal y Social un nivel medio (86,42%; 70/81). **Conclusión:** Existe relación significativa inversa entre el Síndrome del Desgaste Profesional con la satisfacción laboral en egresados 2019-2 de la Facultad de Farmacia y Bioquímica de la Universidad Norbert Wiener.Lima.2022. ($r=-0,394$; $p=0,000$).

Palabras clave: Agotamiento profesional, agotamiento psicológico, despersonalización, desrealización, satisfacción laboral.

ABSTRACT

The contemporary study sustains, as a **objective** to determine the relationship between professional burnout syndrome and job satisfaction in graduates 2019-2 of the Scholl of Pharmacy and Biochemistry. **Methodology:** The inductive-deductive method was used, the quantitative approach was used, the basic study was used as the type, and the observational or without experimentation of its variables and cross-sectional design was chosen.. There was a population of 101 former students who work, obtaining a sample of 81 graduates 2019-2 from the Faculty of Pharmacy and Biochemistry. **Results:** With a majority participation of women at 74.07% (60/81), and 53.09% (43/81) of former students working in pharmaceutical centers, it was found that the Professional Burnout Syndrome is low and the satisfaction employment is high with 51.85%. Likewise, low levels were observed for Professional Burnout Syndrome (90.12%; 73/81), Emotional Exhaustion (51.85%; 42/81) and Depersonalization (82.72%; 67/81), and the average level for the lack of personal fulfillment (44.44%; 36/81). The Significance of the Task achieved a high level (91.36%; 74/81), the Working Conditions a medium level (60.49%; 49/81) and the Personal and Social Recognition a medium level (86.42 %; 70/81). **Conclusion:** There is a significant inverse relationship between the Professional Burnout Syndrome and job satisfaction in graduates 2019-2 of the Scholl of Pharmacy and Biochemistry. ($r=-0.394$; $p=0.000$).

Keywords: Professional Burnout, psychological Burnout, depersonalization, derealization, job satisfaction.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo se realizó desde la importancia del síndrome de desgaste profesional (SDP) o Burnout pasó a ser un dilema psicosocial fuertemente provocado por mal o incorrecto manejo del estrés crónico en el campo laboral. Dicho síndrome tiene las características de agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal, esta investigación se encuentra distribuida en capítulos:

En primer lugar, el primer capítulo se pueden identificar el planteamiento del problema, donde se describen momentáneamente situaciones o eventos con dificultades y sus respectivas variables de estudio, con el problema general y sus respectivos específicos, al mismo tiempo el objetivo general y los específicos quienes ayudarán a responder con la ayuda de los resultados, así como la descripción de la importancia y justificación en ambientes laborales.

En lugar el segundo capítulo donde se describe el marco teórico, dando las explicaciones de otros autores sobre las variables y dimensiones, que son las bases de este trabajo. Además de incorporar los antecedentes como los internacionales y nacionales, donde otros investigadores utilizaron estas variables y con instrumentos similares y las bases teóricas para reforzar los conceptos de las teorías en torno a la investigación científica.

Así mismo el tercer capítulo se refiere a la metodología que se utilizó donde se consignan: clase de estudio, diseño de investigación, el conjunto poblacional participante en la investigación y muestra total a trabajar, los instrumentos, con sus respectivas validaciones y respectiva confiabilidad.

El cuarto capítulo, exposición de los análisis de cada resultado obtenido, así como las discusiones, conclusiones derivadas y recomendaciones respectivas.

CAPITULO I. EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

En nuestra contemporaneidad con la coyuntura en estos recientes años, vemos como el síndrome de desgaste profesional (SDP) o burnout pasó a ser un dilema psicosocial fuertemente provocado por mal o incorrecto manejo del estrés crónico en el campo laboral. Dicho síndrome tiene las características de agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal. Es por ello, los profesionales de la salud están considerados como una comunidad altamente susceptible de desarrollar el SDP ya que se encuentra ligada a la demanda ritmo y entorno de trabajo y el incremento general de los trastornos de salud mental durante y después de la pandemia entre el público y profesionales de la salud (1).

A la fecha, se le conoce como un síndrome constituido en tres factores bien identificados: agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal. Por otro lado, el SDP se vincula con otras patologías psicológicas, tales como la depresión, estrés post traumático, ansiedad, entre otras, que conllevan elevadas tasas de suicidio y bajos niveles de satisfacción en el trabajo o profesional (2).

De acuerdo con el contexto del COVID-19, los trabajadores sanitarios que se encuentran a cargo del primer orden de atención se encuentran exhibidos a muchas condiciones de estrés; lo que conlleva a tener mayor peligro en tender el SDP. 4 para Dimitri, et al. (3), en su estudio desarrollado en una muestra de 100 médicos que oscilaban de 24 a 35 años en Rumania, se les intervino con la escala de MBI posterior al inicio de la pandemia en un

lapso de dos meses, el cual arrojó una media de desgaste profesional de 76% lo cual nos refleja que la prevalencia del SDP es alta frente a la amenaza de factores de estrés por la COVID-19 (3).

En otra investigación según Zerbini, et al., en Alemania, donde se trabajaron con subescalas sobre ansiedad, depresión, y estrés del Patient Health Questionnaire (PHQ) y la escala MBI aplicadas en 75 licenciadas de enfermería, donde 45 eran del área de primera línea COVID-19 y las 30 restantes en otros servicios, lo cual resultó que las que se encontraban frente a la COVID-19 mostraron altos niveles de problemas depresivos, agotamiento a nivel de las emociones y estrés; asimismo mostraron niveles muy por debajo en cuanto a realización personal comparadas con las enfermeras que laboraban en otro servicio; notándose así que los factores más comunes del síndrome desgaste profesional dependieron de estrés laboral e inseguridad en el futuro (4).

Sin embargo, en China se encontró otro estudio según Zhang, et al., donde se utilizó la escala MBI, en 107 licenciadas de enfermería de primera línea COVID-19, del cual la edad media resultó 30,28 años y el 90,7% del género femenino; donde se notó la presencia del síndrome desgaste profesional de forma leve en dos de sus dimensiones, sobre el agotamiento emocional con un 78,5% y en cuanto a la despersonalización con un 92,5%, no obstante en la otra dimensión se da de forma severa la cual trata acerca de baja realización personal con un 48,6%; de igual forma, se observó que las que tienen mayor horas laborales mostraron alto agotamiento emocional y despersonalización y en correlación sobre la edad, las licenciadas más jóvenes sintieron una menor realización personal y un alto agotamiento emocional (5).

En otra investigación también desarrollada en China según Liu, et al., en el cual se llevó con 880 profesionales de la salud se utilizó la escala de MBI y conjuntamente un cuestionario de estilos de afrontamiento, de los cuales el 64% fueron médicos y el 36%

enfermeras; donde se notó la existencia del síndrome desgaste profesional , en el cual el agotamiento emocional fue 9,09%, en la despersonalización un 50,57%, y en realización personal un 56,59% llegando a un puntaje total de 73,98%; por otra parte el poseer estilos negativos y trabajar en áreas de alto riesgo de contraer la COVID-19 podrían perjudicar las dimensiones del SDP; se notó también que al tener demasiadas guardias y poseer síntomas relacionadas a la COVID-19 generarían una aumento de agotamiento emocional y despersonalización, en cuanto hay más horas de labores podrían aumentar el agotamiento emocional (6).

En cuanto al personal de farmacia en el Perú existen investigaciones en Cajamarca que precisan un nivel medio de Síndrome Burnout para la mayoría de los profesionales, lo que evidencia un riesgo para la salud de tales trabajadores de la salud (7,8).

Dentro del Perú, a nivel general, en los profesionales de salud existe una prevalencia de 12.5% aproximadamente, aunque en otras investigaciones nacionales resultaron de manera heterogénea; también se observó que los enfermeros peruanos que tenían presencia de síndrome desgaste profesional o burnout bajo, disfrutaban de mejor satisfacción laboral (9). La prevalencia de este síndrome se agudiza por el desconocimiento de este y las consecuencias que tiene sobre la salud del profesional, el agotamiento emocional es uno de los principales síntomas ocasionando el cambio psicológico con uno y con su entorno profesional y familiar, además de tener jornadas laborales extenuantes que agravan el agotamiento emocional. Debido a esto la relevancia de esta investigación en los profesionales que inician con sus labores profesionales.

En nuestra actualidad, el SDP es uno de los problemas de salud pública, que puede ser catalogada al igual que una epidemia, naciente en principio, pero particularmente oculta, con una predicción desastrosas y de secuelas selectivos en los profesionales de la salud; por lo cual es necesario reconocerlo y manipularlo con gran certeza; en caso contrario sería

una gran amenaza a todos los profesionales de salud (10).

En el presente, según los niveles socioculturales se distinguen diferentes cambios ocupacionales, en vista que las características que describen en el puesto de trabajo se vuelven más exigente en cuanto al tiempo de atención y servicios hacia un vasto público usuario, experimentando el SDP propio de estos tipos de profesionales (11).

Al referir la satisfacción en el trabajo se incluye a acciones y sensaciones firmes o cambiantes, dependiendo de las situaciones que se experimentan, motivo por el cual se puede asociar la manera de servicio de salud a modo de causalidad de los niveles de satisfacción en su entorno laboral (12).

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cómo el **Síndrome del Desgaste Profesional** se relaciona con la satisfacción laboral en egresados 2019-2 de Farmacia y Bioquímica de Universidad N. Wiener.Lima.2022.?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cómo el **Agotamiento Emocional** se correlaciona frente a la satisfacción laboral en los egresados 2019-2 de FyB. Lima. 2022?
- ¿Cómo la **Despersonalización** se correlaciona frente a la satisfacción laboral en egresados 2019-2 de FyB. Lima. 2022?
- ¿Cómo la **Falta de Realización Personal** se correlaciona frente a la satisfacción laboral en egresados 2019-2 de FyB. Lima. 2022?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación acerca del **Síndrome del Desgaste Profesional** y la satisfacción laboral en egresados 2019-2 de Farmacia y Bioquímica de Universidad N. Wiener.Lima.2022.

1.3.2. Objetivos específicos

- Determinar la correlación en medio **del Agotamiento Emocional** y la satisfacción laboral en egresados 2019-2 de FyB. Lima. 2022.
- Determinar la correlación en medio de **la Despersonalización** y la satisfacción laboral en egresados 2019-2 de FyB. Lima. 2022.
- Determinar la correlación en medio de **la Falta de realización personal** y la satisfacción laboral en egresados 2019-2 de FyB. Lima. 2022.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Teórica

El actual estudio cumple con ampliar los conocimientos teóricos acerca de Satisfacción Laboral igual que las dimensiones del Síndrome Burnout o del Desgaste Profesional, analizados desde las labores del personal de farmacia, especialmente de recién egresados de la carrera. Dentro de una institución o lugar de trabajo uno de los aspectos de importancia es la satisfacción laboral, puesto que el capital humano es fundamental para poder llegar generar rendimientos positivos que conlleven a una apropiada y conveniente atención sanitaria, la satisfacción sea favorable o desfavorable en los empleadores va contribuir al desempeño y crecimiento de la organización; de tal modo la complacencia laboral de expertos profesionales de salud interviene inmediatamente en la calidad de servicios prestados por dichos profesionales. Algunas investigaciones han estimado que a mayor satisfacción laboral del profesional, esta contribuye en el desarrollo y conducta del trabajador generándose una mejor relación con el paciente, y por ende denota un mejor tratamiento farmacológico, se intensifica la mejora de su salud y se eleva la calidad de vida del paciente (13).

1.4.2. Metodológica

A partir del punto de vista metodológico se puede justificar porque el estudio permitió aportar instrumentos validados y confiables por especialistas, para que en futuras investigaciones realicen o utilicen estos instrumentos para estudios similares con una mayor rapidez y eficiencia.

La investigación se centra metodológicamente en la significación estadística de la relación del Síndrome Burnout del desgaste profesional y satisfacción laboral de egresados profesionales de la salud de la Universidad Norbert Wiener.Lima.2022. De donde se partió mediante un problema y se formularon hipótesis, debido al contexto de pandemia la utilización de artilugios se dio remotamente mediante una encuesta virtual, de los resultados conseguidos buscaremos dar a las hipótesis planteadas.

1.4.3. Práctica

Este estudio de investigación indaga que el profesional de la salud conozca sobre el Síndrome del desgaste profesional y sus dimensiones para tomar en cuenta las medidas y actividades que contrarreste dicho síndrome; y a la vez reforzar la satisfacción laboral la cual tiene una relación inversa con el síndrome en mención. El tener una mejor satisfacción laboral minimiza el Síndrome de desgaste profesional, cuando la satisfacción laboral es muy baja entonces la prevalencia de casos del Síndrome del Desgaste Profesional se incrementaría o podría verse en riesgo latente de incrementarse.

Por consiguiente, la presente investigación es generada como material de apoyo para saber de qué manera los egresados de la facultad afrontan este síndrome y cómo llegan a instaurar actividades de prevención que se orienten a solucionar esta problemática.

1.5. Limitaciones de la investigación

1.5.1. Temporal

La recolección de datos en el presente trabajo se llevó a cabo en un lapso de tres meses, de enero del 2022 a marzo del 2022, siendo favorable y conveniente para el presente estudio, ya que los datos que fueron recolectados con una encuesta cubrieron a toda la población muestra y objeto de estudio.

1.5.2. Espacial

Esta investigación se efectuó con los egresados de la Facultad de Farmacia y Bioquímica de la Universidad Privada Norbert Wiener, los mismos que se encuentren en Lima y que se encuentran ejerciendo labores en la actualidad, no obstante, se les enviaron los cuestionarios de manera digital o virtual.

1.5.3. Recursos

El presente estudio es autofinanciado. Se pudo hallar similares estudios con similar objeto y campo de estudio. Dentro de los recursos podemos indicar: fotocopias a utilizar, impresiones de diferentes documentos, el uso de lapiceros, tampón para la huella digital, una laptop con todos los programas necesarios para la investigación, celular, modem para internet y movilidad.

CAPITULO II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

Internacionales

García (2021), menciona que se dio la realización de su investigación indica como su **objetivo** central el “analizar la predominación del síndrome de burnout en la satisfacción gremial de los ayudantes del Nosocomio Vital IESS Guaranda”. **Metodología:** Se realizó un análisis cuantitativo, correlacional, deductivo, y transversal, por medio de dos cuestionarios, a un conjunto de 117 trabajadores. **Resultados:** Los encuestados se encontraban emocionalmente agotados, provocando que su frustración se canalice a usuarios y colegas conllevando inconvenientes internos en los accesorios de trabajo; sobre la satisfacción, las razones como reconocimiento de su entorno de labores y el espacio físico se fijaron con más inquietud. **Conclusión:** Se concluye que hubo predominación del síndrome de burnout (SB) referente a la satisfacción en las actividades laborales, por el que se implementó una estrategia integrador de 3 ocupaciones primordiales con el objetivo de reducir el SB e incrementar la satisfacción gremial en el hospital (14).

Cubero y Wray, (2020) en Costa Rica, para el desarrollo de su estudio de investigación han tenido como **objetivo** “describir el peligro de Burnout y su interacción con la satisfacción gremial en este conjunto profesional”. **Metodología:** El diseño ha sido transversal, a un nivel de análisis estadístico correlacional de casos diversas, formado por datos demográficos, con la escala BMI y el inventario S-10-12 como cuestionario. **Resultados:** El riesgo afrontado de burnout se logra presenciar en cuanto a postración

emocional generándose una puntuación de peligro elevado en escala MBI (60 %), en despersonalización el promedio obtenido era menor al solicitado como peligro elevado (20 %) y finalmente en ejecución personal se alcanzó un 6,7 % que reflejó un peligro elevado. Respecto a la satisfacción en el centro laboral, los promedios observados se encontraron en subescalas aproximadas a valores de 4; lo correspondiente a “indiferente”.

Conclusión: Se concluyó que no se llega a observar una concordancia estadística negativa entre el peligro de burnout y la satisfacción laboral (15).

Monsalve (2019) en España, en el estudio que llevó a cabo tuvo como **objetivo** “estimar la prevalencia del agotamiento emocional, la despersonalización y el bajo rendimiento personal en las enfermeras de atención primaria”. **Metodología:** Se efectuó un análisis y control sistémico en diferentes datas como Cinalh, Cuiden, Lilacs, Pubmed, ProQuest, ScienceDirect y Scopus distinguiendo estudios de prevalencia en donde se encontraban estimados los factores de riesgo de Burnout basados en el instrumento de Maslach. Además, se realizó un estudio descriptivo para hallar la prevalencia del Burnout, y a la vez se extendió el mismo estudio a un nivel correlacional, evaluándose la prevalencia del Burnout, así como el trabajo de enfermería y los diversos variables intervinientes (laborales, sociodemográficos y emocionales) como posibles factores de riesgo de Burnout.

Resultados: Se representó una muestra total de 1110 profesionales, en donde el agotamiento emocional llegó al 28%, la despersonalización llegó al 15% y la baja realización personal llegó al 31%. **Conclusión:** Se concluyó que el agotamiento emocional y realización personal influyen bastante en las enfermeras de atención primaria, lo que fue opuesto a la despersonalización de dicho grupo de empleados (16).

Fontova, et al. (2019) en España, en su estudio desarrollado tuvo como **objetivo** “conocer el grado de satisfacción gremial de los expertos del servicio de urgencias y el grado de desgaste profesional”. **Metodología:** Se realizó un diseño transversal, usando formularios

sobre beneficios laborales, satisfacción en el centro de trabajo y el desgaste profesional (MBI). **Resultados:** Se evaluaron cerca al 71% de la muestra seleccionada, además los valores promedios de satisfacción en ejecución del trabajo han sido del orden de 7% y cerca del 68% en satisfacción de manera general, no obstante, la extenuación psicológica o emocional del MBI y antigüedad, tuvo una de las calificaciones más altas en trabajadores, sin embargo, entre la ejecución personal y antigüedad reflejo una interacción inversa, igualmente se otorgó entre postración emocional y optimismo de forma inversa, no obstante, se otorgó positiva con ejecución personal. **Conclusión:** Por ende, se concluyó que el grado de satisfacción en el desarrollo del trabajo y el desgaste profesional vienen a tener concordancia según las magnitudes y criterios de empleabilidad es por esto que los trabajadores del servicio de urgencias mostraron puntuaciones similares a las de las fuentes revisadas (17).

Gascon y Viloría (2019) en Colombia en el análisis llevado a cabo han tenido como **objetivo** “establecer la interacción entre el Síndrome de Burnout (SB) con el Compromiso Organizacional (CO) y con la Satisfacción Gremial en trabajadores Millennials adscritos a un conjunto de tiendas de una Cadena Farmacéutica”. **Metodología:** El diseño ha sido no experimental, transversal de tipo correlacional, teniendo una población de 197 trabajadores Millennials, para SB manejó el Maslach Burnout Inventory, en la Satisfacción de la ejecución de las tareas laborales se aplicó el instrumento hecho por Meliá y Peiró, y en el CO se empleó el medio de Allen y Meyer. **Resultados:** El Síndrome de Burnout, el Compromiso Organizacional y la Satisfacción Gremial presentaron niveles medios, por medio del coeficiente de correlación se precisó vida entre una interacción inversa y baja del Síndrome de Burnout con el Compromiso Organizacional, y la Satisfacción en el desarrollo de actividades laborales. **Conclusión:** Se concluye una interacción inversamente proporcional entre el SB con el Compromiso Organizacional y Satisfacción en el desarrollo

laboral respectivamente (18).

Antecedentes nacionales

Lleren y Pabon (2021) a la vez en Lima, Perú llevaron a cabo su estudio teniendo como **objetivo** central el poder asentar el nivel de “relación entre gestión de bienestar y satisfacción laboral en los centros de distribución del rubro farmacéutico en Lima Metropolitana” dado un nuevo ambiente laboral generado a raíz del transcurso del contagio por COVID-19, sobre todo en aquel ámbito sobre precaución al contagio y reforzamiento de la salubridad física y emocional, lo que involucra además adecuaciones de seguridad e higiene en el espacio que se labora. **Metodología:** Se llegó a aplicar el cuestionario diseñado a 363 empleados, muestra que representa la población de 6,354 trabajadores de los centros farmacéuticos más representativos de la ciudad, para luego procesarse con los estadísticos correlacionales bajo un diseño no experimental, valiéndose del programa SPSS. **Resultados:** Se encontró subsistencia de asociación directa en as dos variables tratadas, resultados que además se explican a partir de su propia descripción estadística en cuanto a edad y sexo de los participantes del estudio. **Conclusiones:** Se puede observar políticas de bienestar con orientación en pro de crear un mejor ambiente laboral, todo a favor de las propias entidades farmacéuticas (19).

Heredia (2020) en Chiclayo, Perú, en su tesis tuvo como **objetivo** “determinar la interacción existente entre la extenuación profesional y la satisfacción gremial de los trabajadores de los Centros de Emergencia Dama en Comisarías de la provincia de Chiclayo, año 2020”. **Metodología:** Para el estudio se eligió aplicar un nivel correlacional, con enfoque cuantitativo, aplicando el Questionnaire Maslach Burnout Inventory y Jackson para cuantificar el Burnout; el instrumento de Sonia Palma para satisfacción laboral para 51 profesionales jornaleros en Centros de Ayuda Mujer de las comisarías de la ciudad. **Resultados:** Se consiguió por mayoría un grado medio en el 88 %, grado elevado

en el 12% de ellos y no se reportaron casos de expertos con grado bajo de satisfacción en sus labores. **Conclusiones:** Se localizó interacción inversa profundo y moderada entre la satisfacción en su ambiente de trabajo, así como para las magnitudes postración emocional y despersonalización respectivamente (20).

Poma (2019) en Lima, Perú, en su trabajo investigativo tuvo como **objetivo** “determinar los componentes asociados al síndrome de Burnout en internos de Obstetricia de la Universidad Nacional Más grande de San Marcos, 2019”. **Metodología:** Se realizó un análisis transversal y observacional contando con una muestra poblacional de 57 empleados sanitarios, en la cual usó como instrumentos el MBI, la Encuesta de Servicios Humanos, así como una ficha de componentes agrupados, junto con el cuestionario de satisfacción y el de Apgar Familiar. **Resultados:** La frecuencia del SB es 44%, encontrándose satisfechos con su profesión elegida; se sintieron satisfechos idóneamente el 36%, con ambivalencia el 28% e insatisfechos otro 36%. **Conclusiones:** Se encontró asociación entre el SB con las horas hospitalarios, con la satisfacción hacia su profesión y con el funcionamiento de la familia (21).

Yslado, et al. (2019) en Ancash, Perú, en su análisis han tenido como **objetivo** “determinar las interrelaciones funcionales entre el burnout y la satisfacción gremial de los expertos de la salud de 2 nosocomios del Perú”. **Metodología:** El estudio se ejecutó bajo un análisis cuantitativo, observacional, correlacional y de corte transversal; por lo que se valió de la aplicación del MBI, así como la SL-SPC. **Resultados:** Se encontró a la TP (tasa de prevalencia) para el Síndrome Burnout elevado ha sido 33,3 %. Por medio de la exploración de ecuaciones estructurales, se localizó existente interacción significativa en medio del burnout y satisfacción gremial en expertos de salud. La magnitud predominante del burnout ha sido la despersonalización 37 %y el componente predominante de la satisfacción gremial fueron las ventajas económicas 35 %. **Conclusión:** Existe interacción

servible con significancia estadística y de manera inversa o negativa entre la satisfacción y el SB (Síndrome Burnout), prediciendo este último la satisfacción de los empleados (9).

Agurto (2019) en Piura, Perú, en su tesis tuvo como fin hallar la “relación entre Síndrome de Burnout y satisfacción gremial en profesores de la I.E San Pedro 2019”. **Metodología:** En el estudio correspondiente se dio a nivel correlacional, diseño no experimental, empírico y cuantitativo. Los instrumentos que se aplicaron a una muestra de 62 docentes fueron el MBI-ES y la escala de satisfacción del docente. **Resultados:** Se observa en proporción de la mitad de los encuestados un elevado nivel respecto a la magnitud extenuación emocional, correspondiente a la variable SB. **Conclusión:** No existe interacción con significancia estadística entre las dos variables del estudio, las cuales fueron evaluadas con contrastaciones hipotéticas (22).

2.2. Bases teóricas

Síndrome del Desgaste Profesional (SDP) o Burnout:

Para el **SDP** se ofrece una definición donde participa centralmente las observaciones sin que se manifieste el interés laboral a causa de un desgaste o cansancio, sobre todo en trabajadores que realizan extensas y arduas labores durante uno o más días de trabajo continuo (23). El SDP se considera como una enfermedad crónica experimentada por trabajadores que laboran en un ambiente desalentador, síntomas que devienen por mantener actividades laborales de una forma inadecuada, lo que afecta negativamente al nivel de su bienestar integral de manera progresiva, ocasionando errores o fallas en su mismo quehacer laboral (24).

También se le reconoce al SDP como la finalización de continuos procesos con elementos estresores y tensores, representando un síndrome con mayor incidencia en trabajadores que se desenvuelven en actividades de atención directa a un grupo grande de usuarios. Este tipo de síndrome afecta en el plano psicológico de manera reactiva frente a los eventos

estresantes experimentados con frecuencia en el ambiente laboral significando elementos dañinos psicosocialmente (25).

El SDP se encuentra identificado como SB (Síndrome de Burnout) en la CIE-10 (Clasificación Internacional de Enfermedades y Problemas relacionados con la Salud) con el código Z73.0, aunque no esté especificado en el DSM-5 (Manual Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales) (2).

Según Aranda nos dice que el vocablo “Burnout” es anglosajón y refiere a desgastado, agotado, cansado y sin ilusión por la labor (26).

En 1961, Graham Green utilizó por primera vez en su publicación, “A Burnout case” que cuenta sobre lo acongojamiento de su espíritu que padecía un maestro, que prefirió instalarse en África y dejar de lado su vocación (27).

El médico psiquiatra Herbert Freudenberg, en el año de 1974 trabajó por muchos años en un centro de salud curando toxicómanos en la ciudad de New York, pudo identificar la pérdida constante de vigor, en casi todos los voluntariados, terminados en síntomas de angustia, agotamiento y desfallecimiento; además de irritación sin motivo, desmotivación laboral, esto lo realizó en 365 días (10,28,29).

Cristina Maslach considero llamarlo “Burnout”, y lo menciona en un congreso de Psicólogos, puesto que estos casos empezaron a ser recurrentes en los dependientes asistenciales, y algunos de estos terminaban quemándose, años más tarde “Burnout”, describieron el estrés crónico producido por el estrés de los trabajadores de salud, realizando vigiliadas a las personas que encontraban en ese ambiente de necesidad y dependencia; desde esa fecha se consideró como el Inventario de Burnout de Maslach (MBI) (27,30).

Desde el punto de vista psicosocial se muestran categorías de ejecución individual en el trabajo con niveles bajos, de debilidad emocional constante y altos niveles de

despersonalización (13,31).

Dimensiones

Despersonalización: Actitud negativa en el desempeño de labores, observándose irritación emocional, aumento de malas actitudes entre pares, acciones tóxicas con otros trabajadores y ausencia de motivación (23).

Desgaste en emociones: Este se produce cuando se desgasta a nivel de las emociones, generando debilidad a ese nivel, afectación fisiológica, psicológica, cansancio, todo a causa de una sobrecarga en el trabajo o de las preocupaciones diarias (5,32).

Ausencia de Realización Personal: Es manifestado a causa de una autoestima muy baja vinculada a la decepción y frustración de no poder ascender en su desarrollo laboral con mejores ingresos y posiciones (33,34).

Satisfacción Laboral

De acuerdo a la satisfacción laboral su definición va ser dada desde diversos aspectos laborales, entre los cuales veremos: según Louffat (2015), da como satisfacción laboral a una condición emocional positivo y comfortable como producto de la sensación personal en base a experiencias laborales logradas; desde el punto de vista de Judge & Robbins (2013), lo toma como un sentimiento positivo relacionado al cargo laboral ocupado; en cuanto a Palma (2005), es una predisposición parcialmente definitiva sobre el trabajo y por ultimo Chiavenato (2003) nos dice que es el estado que se refleja de nuestras funciones laborales, debido a diversos factores (35).

Por otro lado, Rodríguez y Arévalo (2018) nos dice que la satisfacción laboral es fundamentalmente esencial en una organización, donde se busca que si sienta bien y comfortable haciendo su trabajo; y según Hilario (2017) lo detalla como un sentimiento positivo sobre el puesto de trabajo (36).

Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC

Según Palma (2005) la escala SL-SPC posibilita a una evaluación ordinaria sobre la actitud que se demuestra hacia el trabajo, donde se puede llegar a ser desagradable o agradable las ocupaciones laborales requeridas. La teoría motivacional es quien sustenta básicamente esta encuesta. Por medio de ella buscaremos encontrar los niveles de satisfacción hacia el trabajo. La escala tendrá 27 ítems entre preguntas positivas y negativas, la técnica de Likert será empleada en este recurso (37).

Dimensiones

Significación de la tarea

Se manifiesta en el personal profesional a cargo de seleccionar nuevos trabajadores, así como a cargo de la supervisión del nivel de aprendizaje y del desarrollo de trabajos del personal, a quienes se les otorga una retroalimentación acertada (28,38).

Condiciones de trabajo

Un apropiado nivel de satisfacción en el ámbito del trabajo se deriva de varios elementos, tales como el entorno ambiental, seguridad laboral, insumos para el trabajo, así como el nivel de remuneraciones o salarios (31,39).

Reconocimiento personal y/o social

Por dicha dimensión vemos que Guillén, nos dice que el empleado se va sentir confortable y placentero consigo mismo, con el ambiente personal que maneja y a la vez en el área en que se encuentra su competencia laboral (28,38).

2.3. Formulación de hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

Existe concordancia representativa del **Síndrome del Desgaste Profesional** sobre la satisfacción laboral en egresados 2019-2 de Farmacia y Bioquímica de Universidad N. Wiener.Lima.2022.

2.3.2. Hipótesis específicas

- Existe correlación representativa entre el **Agotamiento Emocional** y la satisfacción laboral en egresados 2019-2 de Farmacia y Bioquímica de Universidad N. Wiener.Lima.2022.
- Existe correlación representativa entre la **Despersonalización** y la satisfacción laboral en egresados 2019-2 de Farmacia y Bioquímica de Universidad N. Wiener.Lima.2022.
- Existe correlación representativa entre la **Falta de Realización Personal** y la satisfacción laboral en egresados 2019-2 de Farmacia y Bioquímica de Universidad N. Wiener.Lima.2022.

CAPITULO III. METODOLOGÍA

3.1. Método de la investigación

De acuerdo a Bernal, el método inductivo deductivo establece inferir entre la lógica y la relación de estudios de acontecimientos particulares, sin embargo, es deductivo en una dirección ya que parte de lo general a particular e inductivo en dirección contraria por lo que va de lo particular a general (40).

En la investigación vemos que se partió de lo particular (Síndrome del Desgaste Profesional y Satisfacción Laboral en egresados 2019-2 de Farmacia y Bioquímica de Universidad N. Wiener.Lima.2022.) a lo general, basándose por describir el comportamiento de aquella población que se estudió. Por medio de los cuestionarios que ayudaran a la recolección de datos.

3.2. Enfoque de la investigación

De acuerdo con Hernández et al, manifiesta que la perspectiva cuantitativa se da como un conjunto de procesos de manera progresiva y justificado; en ello se recopila información con el fin de poner a prueba hipótesis, apoyado en valoración por puntajes evaluados aritmética y estadísticamente con el objetivo de determinar modelos de comportamiento y así acreditar teorías. Entonces se dice que es de enfoque cuantitativo, ya que se dará mediante procesos secuenciales donde se usarán valores numéricos para estudiar los cambios durante el estudio (41).

3.3. Tipo de investigación

El presente trabajo corresponde a una investigación del tipo básico, dado a que busca

determinar un conocimiento nuevo en relación que se da entre el síndrome del desgaste profesional y satisfacción laboral en recién egresados en áreas relacionadas a farmacia, y esta servirá de base para futuras investigaciones (42).

Hernández et al, asegura que una investigación básica, debido a que se busca ofrecer argumentos que sostengan la problemática a nivel sustantivo o teórico, llegando a predecir, asociar, detallar y ubicar la situación en estudio estableciendo los principios que la sustentan (43).

3.4. Diseño de la investigación

De esta reciente indagación se desenvuelve transversalmente de acuerdo a su periodo de desarrollo, así como un diseño sin experimentación entre variables, puesto que no se maniobraron con las dos variables, las cuales solo se describieron, y transversal ya que se han recogido la data con la finalidad de describir las variables y poder examinar sus incidencias e interrelaciones en un determinado momento.

Por lo que Bernal refiere a una investigación descriptivo correlacional, desarrollando analíticamente asociaciones entre elementos que forman parte esencial del estudio a fin de determinar el grado en que se asocian o relacionan la satisfacción en las labores y el SDP (40).

3.5. Población, muestra y muestreo

Población: Este implica la globalidad de estudiantes que egresaron en el año 2019 al finalizar su segundo semestre 2019-2. El cual corresponde a un total de 101 estudiantes, los mismos que cumplen los criterios para ser incluidos; cantidad que se obtuvo mediante un seguimiento de los mismo durante el periodo de la investigación dado en el periodo 2021.

Criterios de inclusión:

1. Mayores de 18 años que se encuentren laborando o con un contrato vigente en el momento de contestar la encuesta.

2. Egresados 2019-2 de Farmacia y Bioquímica de la universidad en estudio que demuestren querer participar en el estudio.
3. Personas que aceptaron el consentimiento informado previa a la encuesta.

Criterios de exclusión:

1. Mayores de 18 años con un contrato de trabajo finalizado o que se encuentren buscando trabajo en el momento de contestar la encuesta.
2. Egresados de otros semestres distintos al 2019-2 de Farmacia y Bioquímica, o del ciclo 2019-2 de otras facultades de la universidad en estudio que no desean participar en la investigación.
3. Trabajadores renuentes a aceptar el consentimiento informado previo a la encuesta.

Muestra: Estuvo conformada por 81 egresados 2019-2 de Farmacia y Bioquímica de la Universidad N. Wiener.Lima.2022.

Muestreo: El muestreo de tipo probabilístico utilizado en el estudio se aplicó para considerar a todos los elementos de la población y de este modo, a cada grupo muestral se le considera como una porción determinada que cuenta probabilidad de ser elegido (44).

El tamaño muestra se calculó según la siguiente fórmula:

$$n = \frac{N \times Z_a^2 \times p \times q}{d^2 \times (N - 1) + Z_a^2 \times p \times q}$$

n = Muestra a hallar

N = Población del estudio (101)

Z = Parámetro a nivel estadístico estimado a nivel de N (1.96)

d = Falla de estimación máxima aceptada (5%)

P = porcentaje de los elementos del estudio con los criterios o características (al no conocerse se puede asignar el 50%)

$q = (1-p)$ Probabilidad de que los elementos del estudio no posean los criterios o características y es la diferencia complementaria de p (en este caso al no conocerse se le puede asignar el otro 50%)

$$n = \frac{(101) (1.96)^2 (0.5) (0.5)}{(0.05)^2 (101-1) + (1.96)^2 (0.5) (0.5)}$$

$$n = 81$$

Muestra es de 81 egresados 2019-2 de la Facultad de Farmacia y Bioquímica.

3.6. Variables y operacionalización

Variable 1: Síndrome del Desgaste Profesional

Definición conceptual

El Síndrome de Desgaste profesional se explica como la agrupación de signos y sintomatologías que se derivan de una patología, representando una replicación del nivel de estrés laboral, produciendo capacidades modificadas en los trabajadores, así como las propias demandas sobre estos sucesos (29).

Definición operacional

El concepto “Desgaste profesional” es aceptado por la sociedad de investigadores, siendo definida por Maslach, interpretándose como la derivación del estrés de nivel crónico representado en tres componentes: cansancio emocional, despersonalización y falta de realización personal. Estos tres factores se evalúan por medio de: “Maslach Burnout Inventory” (MBI) que mide el “Burnout” en profesionales que laboran en interrelación con dificultades de muchas personas, tales como docentes y todo tipo de trabajadores sanitarios (30).

Tabla 1. *Operacionalización de la variable 1: Síndrome del Desgaste Profesional*

Variable	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa
----------	------------------------	-------------	-------------	--------------------	-------------------

Síndrome del Desgaste Profesional	Es un estado de estrés laboral que se presentan en el desarrollo profesional caracteriza por tres aspectos fundamentales : agotamiento emocional, la despersonalización y la falta de realización personal	Agotamiento Emocional	1. Fatiga 2. Irritabilidad 3. Pérdida progresiva de energía 4. Rendimiento laboral	No (1) Sí (2)	Alto (7-8) Medio (6) Bajo (4-5)
		Despersonalización	1. Insensibilidad 2. Hostilidad 3. Sentimientos de frustración 4. Disminución de compromiso laboral		Alto (7-8) Medio (6) Bajo (4-5)
		Falta de Realización Personal	1. Pérdida de ideales 2. Retiro de actividades familiares, sociales y recreativas 3. Autoexclusión		Alto (6) Medio (4-5) Bajo (3)

Fuente: Elaboración propia

Variable 2: Satisfacción Laboral

Definición conceptual

Es la situación que las organizaciones deben buscar en sus colaboradores, provocando conformidades en la formación imparcial en el dependiente, considerando diversos contextos donde se puede encontrar cada individuo.

Se deben comprometer a certificar la objetividad con respecto a los procesos remunerativos, resarcimientos y desarrollos, evadiendo la diferencia injustificada con base en motivos de discriminación (31).

Definición operacional

Se puede entender cuando los trabajadores se sienten motivados, contentos y dichosos con las actividades que realiza. Esto puede ocurrir cuando los empleados se sienten que están disfrutando del crecimiento profesional, una permanencia laboral y un cómodo equilibrio laboral, familiar y social; el cual está integrado por tres dimensiones: Significancia de la tarea, condiciones de trabajo y reconocimiento personal y/o social, según la adaptación de la Escala de Opiniones SL-SPC (31).

Tabla 2. Operacionalización de la variable2:

Variable	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa
Satisfacción	Se reconoce	Significación de	1. Actividades	- Total de	Alto (23-30)

laboral	como la percepción por alcanzar el bienestar los beneficios para sus labores, para lo cual se trabajo con las mediciones de sus tres dimensiones: Significación de la Tarea, Condiciones de Trabajo, y Reconocimiento Personal y/o Social	la Tarea	significativas 2. Aprendizaje de actividades 3. Retroalimentación	acuerdo (5) - De acuerdo (4) - Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) - En desacuerdo (2) - Total desacuerdo (1)	Medio (14-22) Bajo (6-13)
		Condiciones de Trabajo	1. Ambiente y seguridad en el trabajo 2. Materiales en el trabajo 3. Remuneración y/o incentivos económicos		Alto (37-50) Medio (24-36) Bajo (10-23)
		Reconocimiento Personal y/o Social	1. Desarrollo personal 2. Autorrealización 3. Línea de carrera		Alto (19-25) Medio (12-18) Bajo (5-11)

Fuente: Elaboración propia

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica

Análisis documental. Para esta investigación se utilizarán una encuesta por cada variable, los cuales tienen la siguiente denominación: Síndrome del desgaste profesional, con un total de 11 ítems, con la finalidad de medir el estrés laboral que se presentan en el desarrollo profesional caracteriza por tres aspectos fundamentales: agotamiento emocional, la despersonalización y la falta de realización personal y Satisfacción laboral, con un total de 20 ítems (SL-SPC), con la finalidad de evaluar la sensación que una persona experimenta al lograr el equilibrio ante una o varias necesidades, da como producto de diversas interacciones entre el usuario, los trabajadores prestadores del servicio y el medio, es decir, es lo que la persona desea del trabajo y lo que logra de él.; el uso de los cuestionarios nos facilita con la recolección de los datos de la muestra, que es parte integrante de la presente investigación (40,41).

Antes de la aplicación de los instrumentos, se enviará la carta de presentación dirigida al decano de la Facultad de Farmacia y Bioquímica de la Universidad Norbert Wiener,

2022, y poder aplicar nuestros cuestionarios con el personal egresado en el periodo anteriormente mencionado.

Para cumplir con esta actividad, se necesita tener en cuenta implementos de bioseguridad que estipula el Ministerio de Salud, además de tener muy buen manejo de entornos virtuales; para este fin se usó una plataforma virtual para la encuesta, respetando siempre la información prestada de cada encuestado.

Realizando un aviso previo, conciso y claro, de la forma de desarrollar los cuestionarios, para obtener resultados sin sesgos (43).

3.7.2. Descripción de instrumentos

Se utilizó un cuestionario para medir la variable para la variable Síndrome del Desgaste Profesional, tienen tres dimensiones: Agotamiento Emocional, Despersonalización y Falta de Realización Personal, con un total de 11 ítems, con las escalas de: No = 0 y Si = 1; con los rangos deficiente, regular y bueno.

Se utilizó un cuestionario para medir la segunda variable Satisfacción laboral, tienen tres dimensiones: Significación de la Tarea, Condiciones de Trabajo y Reconocimiento Personal y/o Social, con un total de 20 ítems, con las escalas de: Total acuerdo=TA, De acuerdo=A, Indeciso=I, En desacuerdo=D, Total desacuerdo=TD; con los rangos deficiente, regular y bueno.

Se diseñó una ficha de recolección en hojas de cálculo en Microsoft Excel, para extraer la información de los egresados en el periodo de enero 2022 hasta marzo 2022, adaptadas a la necesidad del presente estudio, luego de ello se procedió hacer los análisis estadísticos en el software estadístico SPSS 24.

Una ficha de recolección de datos consiste en registrar e identificar la fuente de información, así como el acopio de datos o evidencias. A todos los participantes se les explico sobre el objetivo y finalidad de la investigación, se le entrego a cada

participante el consentimiento informado a través de la realización de la encuesta virtual.

3.7.3. Validación del instrumento

La validación se realizó mediante el juicio de expertos quienes estuvieron conformados por tres Químicos farmacéuticos con grado de maestro y/o doctor, con experiencia en investigación (Anexo 3).

3.7.4. Confiabilidad del instrumento

Se realizó mediante análisis de viabilidad de Alfa Cronbach, en los estudiantes egresados de la universidad, alcanzando una confiabilidad de $\alpha=0,841$ y $\alpha=0,850$ para los instrumentos Cuestionario del Síndrome Del Desgaste Profesional y el Cuestionario de la Satisfacción Laboral, respectivamente (Anexo 4). Son confiables los instrumentos puesto que el valor de este estadístico es mayor o igual a 0,7 en alfa de Cronbach, demostrando una excelente confiabilidad y coherencia interna.

3.8. Procesamiento y análisis de datos

Desde el principio, se detalló aquellas personas elegidas a participar acerca de los fines y propósitos del estudio, proporcionándoles su consentimiento, luego de lo cual se cubrió a toda la muestra representativa de la población en estudio. Una vez recabado los datos se tabularon digitalmente en una hoja de cálculo MS Excel para seguir con su análisis estadístico por medio del software SPSS V.26 mediante la estadística inferencial (pruebas correlacionales) y descriptiva (tablas de frecuencia, tablas cruzadas), obteniendo como resultados tablas de contrastación según las hipótesis planteadas, así como las tablas de cantidades o frecuencias acompañados de sus respectivos gráficos.

3.9. Aspectos éticos

El estudio presentado está regido bajo las normas de la ética investigativa, la misma que incluye los lineamientos siguientes:

Dos aspectos éticos centrales son los que incluyen la confidencia o privacidad en sus datos personales de los participantes, así como su autonomía o respeto por sus decisiones tomadas libre y voluntariamente.

Asimismo, se genera una presentación formal por medio de un documento respaldado por autoridades que representan a la facultad o escuela profesional respectiva perteneciente a la universidad.

Respecto al consentimiento informado ofrecido por el participante, en este se incluye la confidencialidad y manejo de información sobre los alumnos egresados de la universidad, quienes completaron los instrumentos que evalúan las dos variables del estudio y sus propias capacidades, eligiendo las situaciones por las que pudieran transcurrir, siempre y cuando cumplan con los requisitos por los que se les faculte incluirlos y de acuerdo al consentimiento informado.

De este modo, el estudio desarrollado ofrece al personal la misma oportunidad para ser incluido, y a quienes se les asesora y guía previamente sobre el desarrollo de la investigación.

CAPITULO IV. RESULTADOS

4.1. Resultados

4.1.1. Estadística descriptiva

Tabla 3. *Social-demográficos.*

Edades	fi	%
23 - 28	17	20,99%
29 - 31	22	27,16%
32 - 37	21	25,93%
38 - 51	21	25,93%
Total	81	100,00%
Sexo	fi	%
Masculino	21	25,93%
Femenino	60	74,07%
Total	81	100,00%
Lugar de trabajo	fi	%
Farmacia	43	53,09%
Industria	10	12,35%
MINSA	6	7,41%
Droguería	9	11,11%
Otros	13	16,05%
Total	81	100,00%

Fuente: Elaboración propia.

Interpretación: Entre los encuestados se observa una distribución de los grupos de 29 a 31 años con un 27,16% (22/81), tanto de 32 a 37 años como de 38 a 51 años con un 25,93% (21/81) y el grupo de 23 a 28 años con un 20,99% (17/81); la mayoría de ellos fueron mujeres con un 74,07% (60/81); se encuentran trabajando en farmacias un 53,09% (43/81), en otros labores el 16,05% (13/81), en la industria farmacéutica el 12,35% (10/81), en droguerías el 11,11% (9/81) y centros farmacéuticos en centros asistenciales del MINSA el 7,41% (6/81).

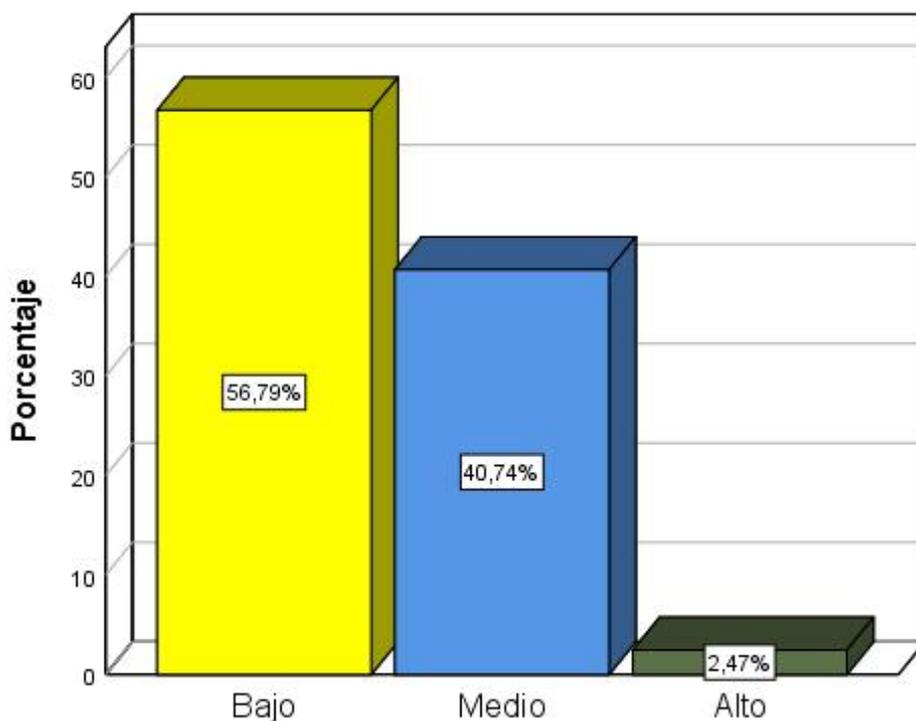
Variable 1: Nivel del Síndrome de Desgaste Profesional

Tabla 4. Nivel de del Síndrome de Desgaste Profesional.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	46	56,79%
Medio	33	40,74%
Alto	2	2,47%
Total	81	100,00%

Fuente: Elaboración propia.

Figura 1. Nivel del Síndrome de Desgaste Profesional.



Fuente: Creación propia.

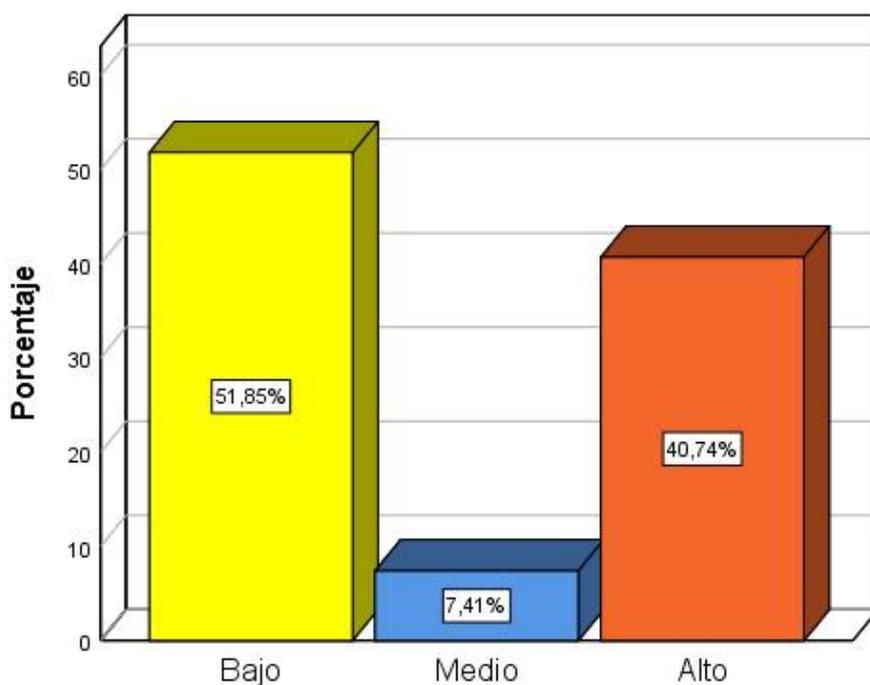
Interpretación: Se observa un nivel bajo del Síndrome de Desgaste Profesional con un 56,79% (46/81), seguido del nivel medio con un 40,74% (33/81) y el nivel alto con un 2,47% (2/81).

Tabla 5. Nivel de Agotamiento Emocional.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	42	51,85%
Medio	6	7,41%
Alto	33	40,74%
Total	81	100,00%

Fuente: Elaboración propia.

Figura 2. Nivel de Agotamiento Emocional.



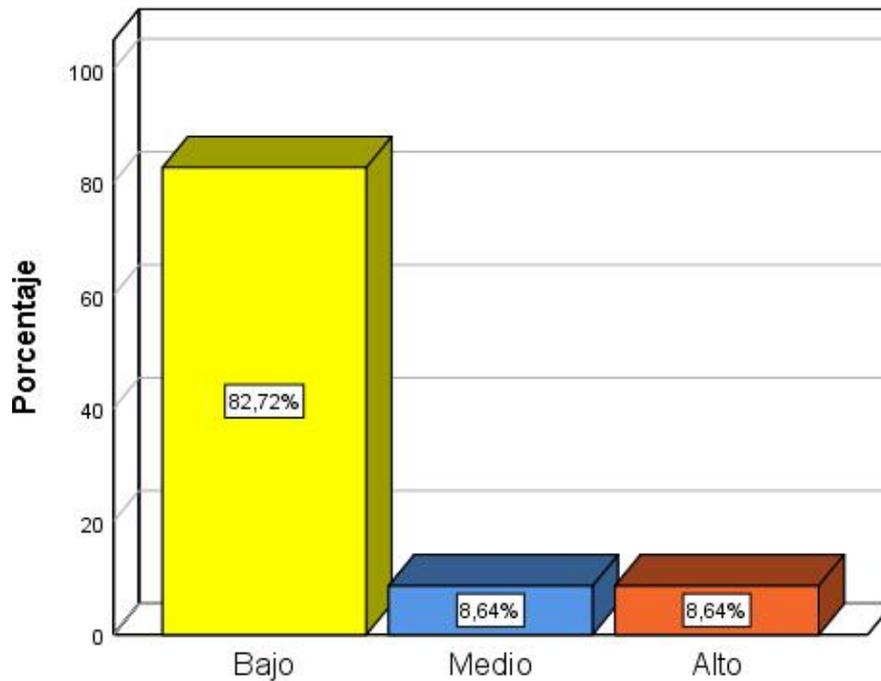
Fuente: Creación propia.

Interpretación: Se observa un nivel bajo de Agotamiento Emocional con un 51,85% (42/81), seguido del nivel alto con un 40,74% (33/81) y el nivel medio con un 7,41% (6/81).

Tabla 6. Nivel de Despersonalización.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	67	82,72%
Medio	7	8,64%
Alto	7	8,64%
Total	81	100,00%

Figura 3. Despersonalización.

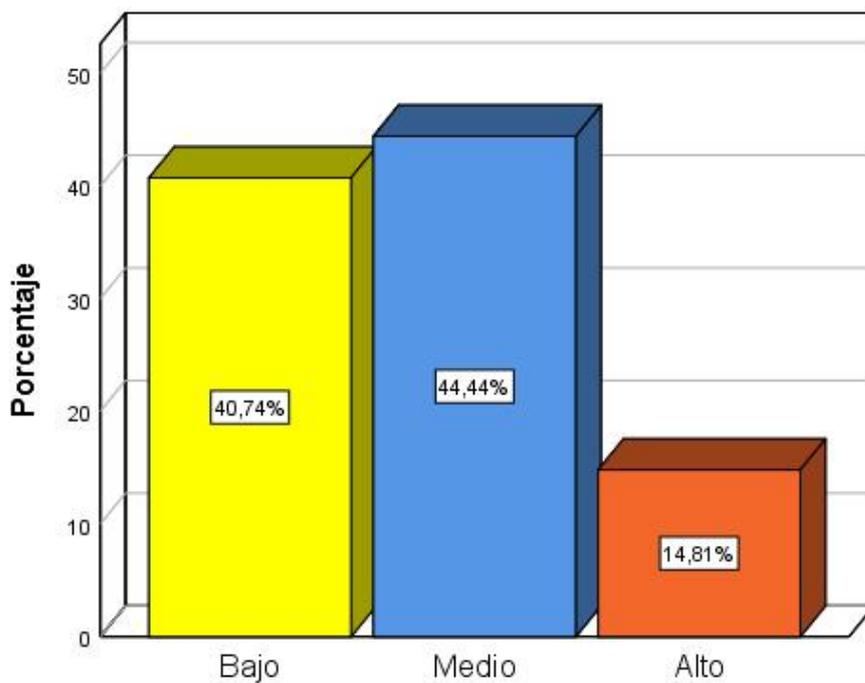


Interpretación: Se observa un nivel bajo de Despersonalización con un 82,72% (67/81), seguido del nivel medio y alto con un 8,64% (7/81) para cada uno de ellos.

Tabla 7. Nivel de Falta de Realización Personal.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	33	40,74%
Medio	36	44,44%
Alto	12	14,81%
Total	81	100,00%

Figura 4. Nivel de Falta de Realización Personal.



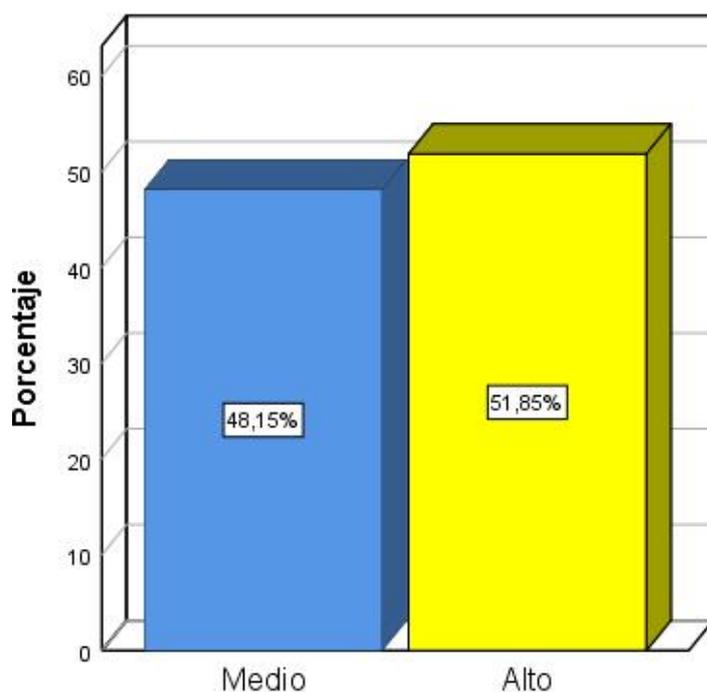
Interpretación: Se observa un nivel medio de la Falta de Realización Personal con un 44,44% (36/81), seguido del nivel bajo con un 40,74% (33/81) y el nivel alto con un 14,81% (12/81).

Variable 2: Satisfacción Laboral

Tabla 8. Nivel de Satisfacción Laboral.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Medio	39	48,15%
Alto	42	51,85%
Total	81	100,00%

Figura 5. Satisfacción Laboral.

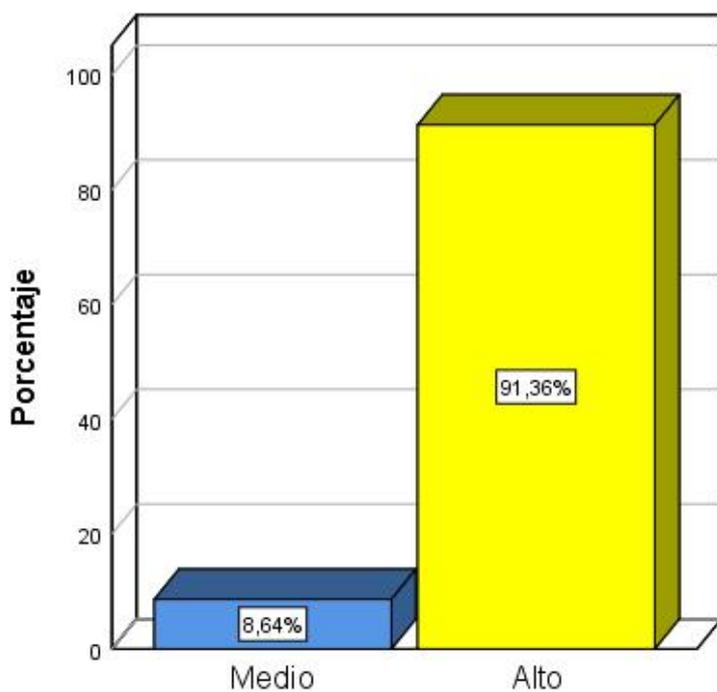


Interpretación: Se observa un nivel alto de Satisfacción Laboral con un 51,85% (42/81), seguido del nivel medio con un 48,15% (39/81).

Tabla 9. Nivel de Significancia de la Tarea.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Medio	7	8,64%
Alto	74	91,36%
Total	81	100,00%

Figura 6. Significancia Tarea.

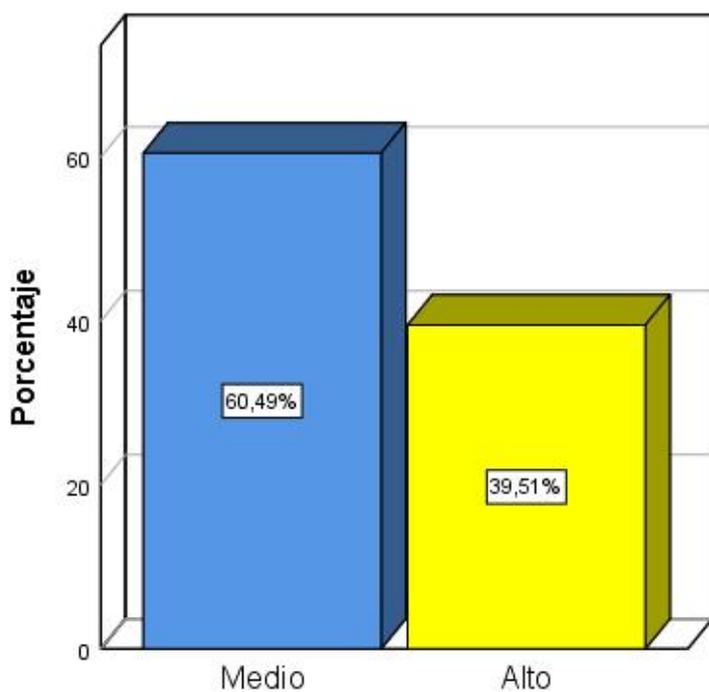


Interpretación: Se observa un nivel alto de Significancia de la Tarea con un 91,36% (74/81), seguido del nivel medio con un 8,64% (7/81).

Tabla 10. Nivel de Condiciones de Trabajo.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Medio	49	60,49%
Alto	32	39,51%
Total	81	100,00%

Figura 7. Condiciones de Trabajo.

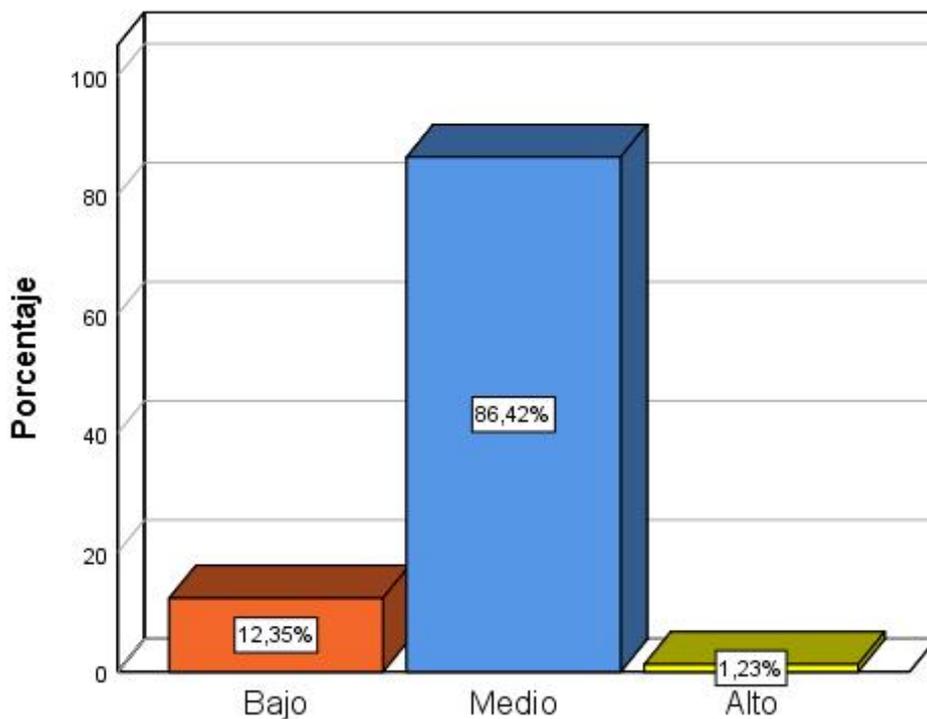


Interpretación: Se observa un nivel medio de Condiciones de Trabajo con un 60,49% (49/81), seguido del nivel alto con un 39,51% (32/81).

Tabla 11. Nivel de Reconocimiento Personal y Social.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	10	12,35%
Medio	70	86,42%
Alto	1	1,23%
Total	81	100,00%

Figura 8. Nivel de Reconocimiento Personal y Social.



Interpretación: Se observa un nivel medio de Reconocimiento Personal y Social con un 86,42% (70/81), seguido del nivel bajo con un 12,35% (10/81) y el nivel alto con un 1,23% (1/81).

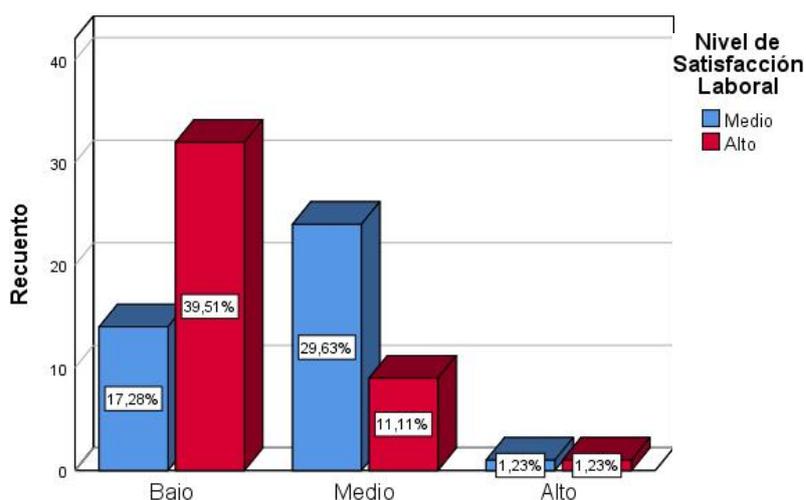
Tablas cruzadas

Tabla 12. *Tabla cruzada Síndrome de Desgaste Profesional*Nivel de Satisfacción Laboral.*

		Nivel de Satisfacción Laboral			
		Medio	Alto	Total	
Nivel del Síndrome de Desgaste Profesional	Bajo	Recuento	14	32	46
		% del total	17,29%	39,51%	56,80%
	Medio	Recuento	24	9	32
		% del total	29,63%	11,11%	40,74%
	Alto	Recuento	1	1	2
		% del total	1,23%	1,23%	2,46%
Total	Recuento	39	42	81	
	% del total	48,15%	51,85%	100,00%	

Fuente: Elaboración propia.

Figura 9. Gráfico de la Tabla cruzada Síndrome de Desgaste Profesional*Nivel de Satisfacción Laboral.



Fuente: Creación propia.

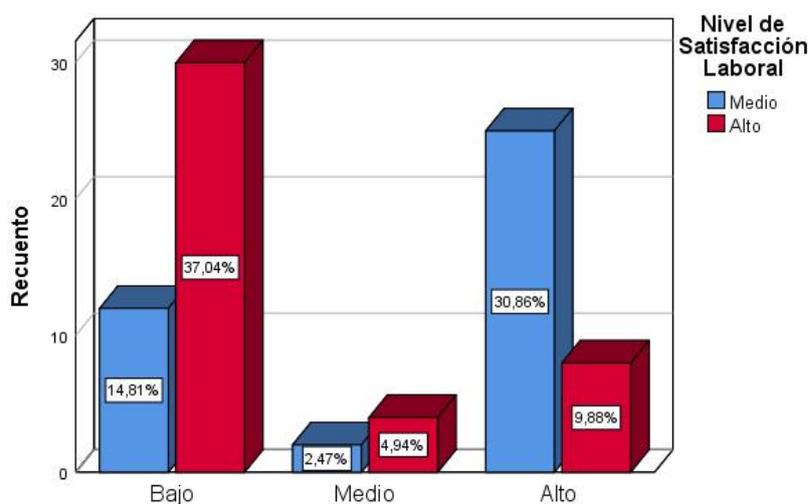
Interpretación: Se aprecia que para el 39,51% (32/81) de los encuestados presenta un nivel bajo de Síndrome de Desgaste Profesional y nivel alto de Satisfacción Laboral.

Tabla 13. *Tabla cruzada Nivel de Agotamiento Emocional*Nivel de Satisfacción Laboral.*

		Nivel de Satisfacción Laboral			
		Medio	Alto	Total	
Nivel de Agotamiento Emocional	Bajo	Recuento	12	30	42
		% del total	14,81%	37,04%	51,85%
	Medio	Recuento	2	4	6
		% del total	2,47%	4,94%	7,41%
	Alto	Recuento	25	8	33
		% del total	30,86%	9,88%	40,74%
Total		Recuento	39	42	81
		% del total	48,14%	51,86%	100,00%

Fuente: Elaboración propia.

Figura 10. Gráfico de la Tabla cruzada Nivel de Agotamiento Emocional*Nivel de Satisfacción Laboral.



Fuente: Creación propia.

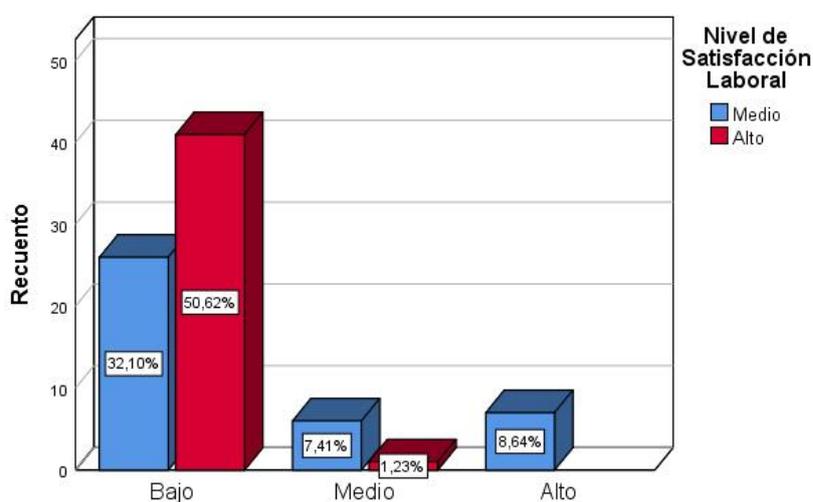
Interpretación: Se aprecia que para el 37,04% (30/81) de los encuestados presenta un nivel bajo de Agotamiento Emocional y nivel alto de Satisfacción Laboral.

Tabla 14. Tabla cruzada Nivel de Despersonalización*Nivel de Satisfacción Laboral.

		Nivel de Satisfacción Laboral			
		Medio	Alto	Total	
Nivel de Despersonalización	Bajo	Recuento	26	41	67
		% del total	32,10%	50,62%	82,72%
	Medio	Recuento	6	1	7
		% del total	7,41%	1,23%	8,64%
	Alto	Recuento	7	0	7
		% del total	8,64%	0,0%	8,64%
Total		Recuento	39	42	81
		% del total	48,15%	51,85%	100,00%

Fuente: Elaboración propia.

Figura 11. Gráfico de la Tabla cruzada Nivel de Despersonalización*Nivel de Satisfacción Laboral.



Fuente: Creación propia.

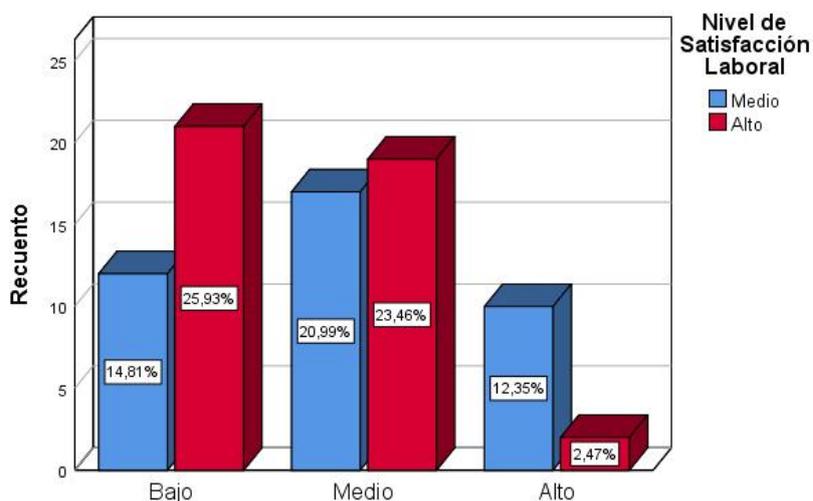
Interpretación: Se aprecia que para el 50,62% (41/81) de los encuestados presenta un nivel bajo de Despersonalización y nivel alto de Satisfacción Laboral.

Tabla 15. Falta de Realización Personal* Satisfacción Laboral.

		Nivel de Satisfacción Laboral			
		Medio	Alto	Total	
Nivel de Falta de Realización Personal	Bajo	Recuento	12	21	33
		% del total	14,81%	25,93%	40,74%
	Medio	Recuento	17	19	36
		% del total	20,99%	23,46%	44,45%
	Alto	Recuento	10	2	12
		% del total	12,35%	2,47%	14,82%
Total		Recuento	39	42	81
		% del total	48,15%	51,86%	100,00%

Fuente: Elaboración propia.

Figura 12. Gráfico Falta de Realización Personal*Satisfacción Laboral.



Fuente: Creación propia.

Interpretación: Se aprecia que para el 25,93% (21/81) de los encuestados presenta un nivel bajo de Falta de Realización Personal y nivel alto de Satisfacción Laboral.

4.1.2. Prueba de hipótesis

Hipótesis general

Ho: No existe concordancia representativa del **Síndrome del Desgaste Profesional** sobre la satisfacción laboral en egresados 2019-2 de Farmacia y Bioquímica.

H1: Existe concordancia representativa del **Síndrome del Desgaste Profesional** sobre la satisfacción laboral en egresados 2019-2 de Farmacia y Bioquímica.

Tabla 16. *Resultados de la Prueba de Correlación Rho de Spearman entre el SDP con la Satisfacción Laboral*

	Rho de Spearman	Satisfacción Laboral
Síndrome del Desgaste Profesional	Correlación	-,394**
	Sig.	,000
	N	81

** Correlación significativa nivel 0,01.

Fuente: Análisis estadístico del SPSS V.26

Interpretación: El coeficiente de correlación de Rho Spearman fue de -0,394, el cual muestra que existe una correlación negativa baja entre ambas variables. Asimismo, la significancia fue de 0,000 ($p \text{ value} < 0,05$); por lo tanto, se acepta la hipótesis H1, es decir, **existe relación significativa inversa entre el Síndrome del Desgaste Profesional con la satisfacción laboral en egresados 2019-2 de la Facultad de Farmacia y Bioquímica de la Universidad Norbert Wiener.Lima.2022.**

Hipótesis específica 1

Ho: No existe correlación representativa entre **Agotamiento Emocional** con la satisfacción laboral en egresados 2019-2 de Farmacia y Bioquímica.

H1: Existe correlación representativa entre **Agotamiento Emocional** con la satisfacción laboral en egresados 2019-2 de Farmacia y Bioquímica.

Tabla 17. *Resultados de Prueba de Correlación Rho de Spearman entre Agotamiento Emocional con la Satisfacción Laboral (SL)*

	Rho de Spearman	SL
	Correlación	-,463**
Agotamiento Emocional	Sig.	,000
	N	81

Fuente: Analisis estadistico del SPSS V.26

Interpretación: El coeficiente de correlación de Rho Spearman fue de -0,463, el cual muestra que existe una correlación negativa moderada entre ambas variables. Asimismo, la significancia fue de 0,000 ($p \text{ value} < 0,05$); por lo tanto, se acepta la hipótesis H1, es decir, **existe relación significativa inversa entre el Agotamiento Emocional con la satisfacción laboral en egresados 2019-2 de la Facultad de Farmacia y Bioquímica de la Universidad Norbert Wiener.Lima.2022.**

Hipótesis específica 2

Ho: No existe correlación representativa entre la **Despersonalización** con y la satisfacción laboral en egresados 2019-2 de Farmacia y Bioquímica.

H1: Existe correlación representativa entre la **Despersonalización** con la satisfacción laboral en egresados 2019-2 de Farmacia y Bioquímica.

Tabla 18. *Correlación Rho de Spearman entre Despersonalización con la Satisfacción Laboral (SL)*

	Rho de Spearman	SL
	Correlación	-,360**
Despersonalización	Sig.	,001
	N	81

Fuente: Analisis estadístico del SPSS V.26

Interpretación: El coeficiente de correlación de Rho Spearman fue de -0,360, el cual muestra que existe una correlación negativa baja entre ambas variables. Asimismo, la significancia fue de 0,001 ($p \text{ value} < 0,05$); por lo tanto, se acepta la hipótesis H1, es decir, **existe relación significativa inversa entre la Despersonalización con la satisfacción laboral en egresados 2019-2 de la Facultad de Farmacia y Bioquímica de la Universidad Norbert Wiener.Lima.2022.**

Hipótesis específica 3

Ho: No existe correlación representativa entre la **Falta de Realización Personal** con la Satisfacción Laboral en egresados 2019-2 de Farmacia y Bioquímica.

H1: Existe correlación representativa entre la **Falta de Realización Personal** con la Satisfacción Laboral en egresados 2019-2 de Farmacia y Bioquímica.

Tabla 19. *Correlación Rho de Spearman entre Falta de Realización Personal con la Satisfacción Laboral (SL)*

Rho de Spearman		SL
Falta de Realización	Correlación	-,515**
Personal	Sig.	,000
	N	81

Fuente: Analisis estadistico del SPSS V.26

Interpretación: Cabe señalar que coef. de la prueba de Rho-Spearman dio -0,515, el cual muestra que existe una correlación positiva moderada para ambas variables. La significancia fue de 0,000 ($p \text{ value} < 0,05$); se admite H1, **existe relación significativa inversa entre la Falta de Realización Personal con la Satisfacción Laboral en egresados 2019-2 de la Facultad de Farmacia y Bioquímica.**

4.1.3. Discusión de resultados

De acuerdo con el objetivo general del estudio, y a su respectiva hipótesis se encontró que **existe relación representativamente inversa entre el Síndrome del Desgaste Profesional con la satisfacción laboral en egresados 2019-2**. Resultados similares son los que arribó **García (2021)** en Ecuador, cuando afirmó que todas las dimensiones del Síndrome de Burnout se relacionan estadísticamente de manera inversa con la Satisfacción Laboral de sus encuestados (14). También similarmente, de una manera más evidente **Fontova, et al. (2019)** en España encuentra una relación significativa $p=0,024$ entre la Satisfacción Laboral (representada por la antigüedad) e inversa con los resultados del Inventario del Síndrome Burnout de Maslach o MBI en cuanto a la Realización Personal y el Agotamiento (17). Asimismo, para **Gascon y Vloria (2019)** en Colombia se pudo observar igualmente esta relación inversa entre Síndrome Burnout y Satisfacción laboral en empleados Millenials de un centro farmacéutico (18). Entre los investigadores a nivel nacional se encuentra que existe similitud al encontrarse una relación de nivel fuerte e inverso entre el Agotamiento Profesional y la Satisfacción Laboral ($p<0.05$ y $Rho= - 0.798$) en los trabajadores profesionales evaluados por **Heredia (2020)** en Chiclayo, Perú (20). En este sentido también **Yslado, et al. (2019)** en Ancash, Perú encuentra una relación (aunque de tipo funcional, es decir sin utilizar instrumentos de correlación estadísticos directos) de orden negativo y con significancia entre ambas variables principales: Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral (9).

De manera distinta **Cubero y Wray, (2020)** en Costa Rica observa solo relaciones inversas significativas entre la satisfacción laboral con dos de las dimensiones del síndrome de Burnout (agotamiento emocional y despersonalización) y una relación

directa significativa con la dimensión de realización personal del Síndrome de Burnout (15). Bajo diferente enfoque para **Agurto (2019)** en Piura, Perú existen valores resultantes distintos a los del presente estudio, por cuanto se evalúa una relación no significativa o la no existencia de relación con significancia estadística entre el Síndrome Burnout y la Satisfacción Laboral ($p=0,540$; $\rho=-0,079$) de sus profesionales docentes evaluados (22).

De acuerdo con el primer objetivo específico del estudio, y a su respectiva hipótesis se encontró que **existe correlación representativamente inversa entre el Agotamiento Emocional con la satisfacción laboral en egresados 2019-2 de Farmacia y Bioquímica de la Universidad N. Wiener.Lima.2022**. Similar relación inversa fue la que observó **García (2021)**, quien en Ecuador observó un coeficiente de correlación de $-0,521$ respecto a las mismas variables. (14). También resultados muy similares fueron los encontrados por **Cubero y Wray, (2020)**, quien su investigación desarrollada en Costa Rica, todas sus tres dimensiones de la satisfacción laboral correlaciona de manera inversa y significativa con la dimensión del SB: 'Agotamiento emocional' (específicamente $\rho=-0,57$; $\rho=-0,66$; $\rho=-0,57$; para sus dimensiones: satisfacciones con el ambiente físico, con la supervisión y con las prestaciones recibidas, respectivamente) (15). Del mismo modo **Fontova, et al. (2019)** en España encuentra que existe una relación significativa $p=0,024$ entre la Satisfacción Laboral (representada por el optimismo) y de manera inversa con el Agotamiento Emocional (17). También para **Gascon y Vilorio (2019)** en Colombia se halló una relación inversa baja y con significancia estadística ($p=0,041$; $r=-0,207$) entre el Síndrome Burnout y el Agotamiento Emocional (18). En lo que respecta al ámbito nacional, **Heredia (2020)** en Chiclayo, Perú también llega a determinar que la relación inversa y

a la vez fuerte ($\rho=-0,801$) es la que existe entre el Agotamiento Emocional y la Satisfacción Laboral entre los profesionales que encuestaron (20).

De manera distinta son los resultados expuestos en el estudio realizado por **Agurto (2019)** en Piura, Perú, donde no hay la presencia de relación significativa entre el Agotamiento Emocional y la Satisfacción Laboral ($p=0,098$; $\rho=0,212$) (22).

De acuerdo con el segundo objetivo específico del estudio, y a su respectiva hipótesis se encontró que **existe correlación representativamente inversa entre la Despersonalización con la satisfacción laboral en egresados 2019-2 de Farmacia y Bioquímica de la Universidad N. Wiener.Lima.2022**. De manera similar **García (2021)** en Ecuador obtuvo como resultado una correlación inversa de $-0,729$ entre las dos variables (14). Por su parte **Cubero y Wray, (2020)** en Costa Rica reconoció también esta correlación inversa y con significancia estadística, cuando todas sus tres dimensiones de la satisfacción laboral correlaciona de manera inversa y significativa con la dimensión del SB: ‘Despersonalización’ (específicamente $\rho=-0,90$; $\rho=-0,38$; $\rho=-0,18$; para sus dimensiones: satisfacciones con el ambiente físico, con la supervisión y con las prestaciones recibidas, respectivamente) (15). También para **Gascon y Vilorio (2019)** en Colombia se halló una relación inversa baja y con significancia estadística ($p=0,005$; $r=-0,284$) entre el Síndrome Burnout y Despersonalización (18). Igualmente para **Heredia (2020)** en Chiclayo, Perú, dentro de los investigadores nacionales se presenta una relación inversa y moderada ($\rho=-0,736$) entre la Despersonalización y la Satisfacción Laboral en profesionales (20).

De otro modo, también datos contrario son los confirmados por **Agurto (2019)** en Piura, Perú, quien en su investigación sostiene que no se presentan valores significantes para la relación entre ambas variables: Despersonalización y Satisfacción

Laboral ($p=0,064$; $\rho=-0,236$) (22).

De acuerdo con el tercer objetivo específico del estudio, y a su respectiva hipótesis se encontró que **existe correlación representativamente inversa entre la Falta de Realización Personal con la Satisfacción Laboral en egresados 2019-2 de Farmacia y Bioquímica de la Universidad N. Wiener.Lima.2022**. En ese mismo sentido, **García (2021)** en Ecuador, demostró entre las mismas variables (falta de logro personal y satisfacción laboral) existe de manera inversa una correlación (con un índice de $-0,621$) entre ambas (14). Del mismo modo **Fontova, et al. (2019)** en España encuentra que existe una relación significativa $p=0,023$ entre la Satisfacción Laboral (representada por la antigüedad) y de un modo inverso con la Baja Realización Personal (17).

En una manera contraria, **Cubero y Wray, (2020)** en Costa Rica lograr hallar que todas sus tres dimensiones de la satisfacción laboral correlaciona de manera directa y significativa con la dimensión ‘Baja Realización Personal’ (específicamente $\rho=0,42$; $\rho=0,39$; $\rho=0,28$; para sus dimensiones: satisfacciones con el ambiente físico, con la supervisión y con las prestaciones recibidas, respectivamente) (15). Otro estudio que presenta datos no similares es el de **Gascon y Vilorio (2019)** en Colombia, para quienes no existe significancia ($p=0,927$; $r=-0,009$) entre ambas variables (18). De otra manera también se encuentran resultados en distinto sentido de los de la presente investigación según lo observado por **Heredia (2020)** en Chiclayo, Perú donde la Disminución de Autorrealización presenta una moderada y directa relación con respecto a la Satisfacción Laboral (20). También bajo esta misma orientación, que es contraria a los resultados del estudio base, **Agurto (2019)** en Piura, Perú presenta entre

sus resultados una correlación significativa directa débil ($p=0,003$; $\rho=0,367$) entre la Baja Realización Personal y la Satisfacción Laboral (22).

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

- Se estableció la subsistencia de correlación significativa ($p=0,000$) e inversa ($\rho=-0,394$) en medio del Síndrome de Desgaste Profesional y Satisfacción Laboral en egresados 2019-2.
- Se determinó que subsiste una correlación significativa ($p=0,000$) e inversa ($\rho=-0,463$) entre el Agotamiento Emocional con la satisfacción laboral en egresados 2019-2.
- Se determinó que subsiste una correlación significativa ($p=0,001$) e inversa ($\rho=-0,360$) entre la Despersonalización con la satisfacción laboral en egresados 2019-2.
- Se determinó que subsiste una correlación significativa ($p=0,000$) e inversa ($\rho=-0,515$) mediante la Falta de Realización Personal con Satisfacción Laboral en egresados 2019-2.

5.2. Recomendaciones

- A la Facultad de Farmacia y Bioquímica, se recomienda observar y aplicar un seguimiento del desempeño profesional de sus profesionales egresados, con la aplicación de los cuestionarios utilizados en la investigación, a manera de propuesta para la propiciación de un mejor nivel profesional.
- A nuestros apreciados catedráticos de nuestra Facultad y Escuela Profesional de Farmacia y Bioquímica de nuestra alma mater, se recomienda capacitar y desarrollar competencias de resiliencia y técnicas de afrontamiento al estrés en los estudiantes, sobre todo de los últimos ciclos, a fin de que bajo un buen clima de trabajo continúen

con su nivel de competitividad buscando promociones y ascensos justos.

- Realizar acciones de seguimientos programados y periódicos en el tiempo de cada seis o doce meses luego de haber egresado de su carrera, a fin de medir la correlación representativa por medio de las variables en estudio: Síndrome de Desgaste Profesional (SDP) y Satisfacción Laboral, dado que de este modo, a partir de la medición y control del nivel de desgaste profesional que pudieran ir acumulando los egresados, así como sus niveles de satisfacción que vayan percibiendo en sus puestos de trabajo, se ofrecería de parte de la institución de educación superior una mejor imagen del aporte social y profesional desempeñado a través de sus estudiantes.
- A los futuros investigadores, se recomienda realizar mayores estudios a profundidad relacionados a los tres componentes relevantes del Síndrome de Desgaste Profesional mencionados con anterioridad, sobre la población de químicos farmacéuticos en periodos posteriores a su egreso o culminación de su carrera, ya sea con grado de bachiller, por titularse o recién titulados, en vista que existen escasas investigaciones que incluyan similares perspectivas, en similar población y en torno a las variables del presente estudio.

REFERENCIAS

1. Raudenska J, Steinerova V, Javurkova A, Urits I, Kaye A, Viswanath O, et al. Occupational burnout syndrome and post-traumatic stress among healthcare professionals during the novel coronavirus disease 2019 (COVID-19) pandemic - ScienceDirect. *Best Pract Res Clin Anaesthesiol* [Internet]. 2020 [cited 2022 Apr 20];34(3). Available from:
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S152168962030063X>
2. Alharbi J, Jackson D, Usher K. Compassion fatigue in critical care nurses: An integrative review of the literature. *Saudi Med J* [Internet]. 2019 Nov 1 [cited 2022 Apr 21];40(11):1087. Available from:
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6901773/>
3. Dimitriu M, Pantea-Stoian A, Smaranda A, Nica A, Carap A, Constantin V, et al. Burnout syndrome in Romanian medical residents in time of the COVID-19 pandemic. *Med Hypotheses* [Internet]. 2020 Nov 1 [cited 2022 Apr 21];144:109972. Available from: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7276114/>
4. Zerbini G, Ebigbo A, Reicherts P, Kunz M, Messman H. Psychosocial burden of healthcare professionals in times of COVID-19 – a survey conducted at the University Hospital Augsburg. *GMS Ger Med Sci* [Internet]. 2020 [cited 2022 Apr 21];18:1–9. Available from:
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7314868/>
5. Zhang Y, Wang C, Pan W, Zheng J, Gao J, Huang X, et al. Stress, Burnout, and Coping Strategies of Frontline Nurses During the COVID-19 Epidemic in Wuhan and Shanghai, China. *Front Psychiatry* [Internet]. 2020 Oct 26 [cited 2022 Apr 21];11:565520. Available from:
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7649755/>

6. Liu X, Chen J, Wang D, Li X, Wang E, Jin Y, et al. COVID-19 Outbreak Can Change the Job Burnout in Health Care Professionals. *Front Psychiatry* [Internet]. 2020 Dec 8 [cited 2022 Apr 21];11:563781. Available from: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7753007/>
7. Marchena A, Alvarado K. Síndrome Burnout en Químico Farmacéuticos y Técnicos en Farmacia que trabajan en la cadena de boticas MiFarma del Distrito de Cajamarca [Internet]. [Cajamarca]: Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo; 2018 [cited 2022 Apr 26]. Available from: <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/1163>
8. Delgado Ví, Castillo C, Miranda E, Becerra L. Síndrome de burnout y desempeño laboral del usuario interno del servicio de farmacia del Hospital Regional de Cajamarca | *Revista Caxamarca. Rev Caxamarca* [Internet]. 2018 [cited 2022 Apr 26];17(1–2):49–61. Available from: <http://190.116.36.87/index.php/Caxamarca/article/view/55>
9. Yslado R, Norabuena R, Loli T, Zarzosa E, Padilla L, Pinto I, et al. Síndrome de burnout y la satisfacción laboral en profesionales de la salud. Departamento de Psicología. *Horiz Médico* [Internet]. 2019 Dec 30 [cited 2022 Apr 21];19(4):41–9. Available from: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-558X2019000400006&lng=es&nrm=iso&tlng=es
10. Fernández A, Cobas M, Castro A, Costales Y. Síndrome de desgaste profesional en especialistas de Ginecología. Departamento de Ciencias Médicas. *Rev Inf Científica* [Internet]. 2017 [cited 2022 Apr 21];96(2):260–9. Available from:
11. Barradas M, Delgadillo R, Gutiérrez L, Posadas M, García J, López J, et al. Estrés y Burnout. *Enfermedades en la vida actual* [Internet]. Bloomington, Indiana, EEUU: Palibrio; 2018 [cited 2022 Apr 22]. Available from:

https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=rOBiDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT3&dq=burnout+&ots=xGOAqLlrrf&sig=_boTc_3mMoRN9nTvOUHlvU1aVIM&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false

12. Vázquez J, Sanzm Francisco. Usuarios satisfechos y profesionales quemados. Evaluando la satisfacción en un centro de salud mental. Rev la Asoc Española Espec en Med del Trab [Internet]. 2019 [cited 2022 Apr 21];28(4):300–11. Available from: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-62552019000400008
13. Campos G, Nolberto V, Coras D. Satisfacción laboral en profesionales de enfermería de un instituto especializado de Perú. Departamento de Enfermería. Rev Enferm Hered [Internet]. 2019 Jun 19 [cited 2022 Apr 21];11(1):11–7. Available from: <https://revistas.upch.edu.pe/index.php/RENH/article/view/3520>
14. García P. Síndrome de Burnout y su influencia en la satisfacción laboral de los colaboradores del Hospital Básico IESS Guaranda. Departamento de Posgrado (Tesis de maestría en Gerencia de Servicios de Salud) [Internet]. [Guayaquil, Ecuador]: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil; 2021 [cited 2022 Apr 21]. Available from: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/15938>
15. Cubero O, Wray T. Riesgo de burnout y su relación con la satisfacción laboral en el personal de enfermería. Departamento de Hemato-Oncología, Hospital Nacional de Niños (Maestría Profesional en Enfermería Oncológica) [Internet]. [San José, Costa Rica]: Universidad de Costa Rica; 2020 [cited 2022 Apr 21]. Available from: <https://www.kerwa.ucr.ac.cr/handle/10669/81121?locale-attribute=en>
16. Monsalve C. Niveles y factores de riesgo de burnout en profesionales de enfermería de Atención Primaria. Departamento de Psicología (Tesis doctoral en Psicología de la Salud) [Internet]. [Granada]: Universidad Nacional de Educación a Distancia.

- Universidad de Granada; 2019 [cited 2022 Apr 21]. Available from: <http://e-spacio.uned.es/fez/view/tesisuned:ED-Pg-PsiSal-Csmonsalve>
17. Fontova-Almato A, Suñer-Soler R, Juvinyà-Canal D. Satisfacción laboral y síndrome de burnout en profesionales de un servicio de urgencias. Departamento de Enfermería. TESELA, Liderazgo y Gestión [Internet]. 2019 [cited 2022 Apr 21];26. Available from: <http://ciberindex.com/index.php/ts/article/view/e12286>
 18. Gascón S, Viloría E. Relación entre Burnout, Compromiso Organizacional y Satisfacción Laboral en Millennials de una cadena farmacéutica. Departamento de Ciencias Económicas y Sociales (Tesis de licenciatura) [Internet]. [Caracas]: Universidad Católica Andrés Bello; 2019 [cited 2022 Apr 22]. Available from: <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAU2231.pdf>
 19. Lleren J, Pabon L. Relación entre gestión de bienestar laboral y satisfacción laboral en los centros de distribución del rubro farmacéutico en Lima Metropolitana, 2021. Departamento de Negocios (Tesis de licenciatura) [Internet]. [Lima]: Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas; 2021 [cited 2022 Apr 28]. Available from: <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/658673>
 20. Heredia F. Agotamiento profesional y satisfacción laboral en trabajadores de los centros de emergencia mujer en comisarías de la provincia de Chiclayo. Departamento de Posgrado (Tesis de maestría) [Internet]. [Chiclayo]: Universidad César Vallejo; 2020 [cited 2022 Apr 22]. Available from: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/46934>
 21. Poma C. Factores asociados al síndrome de Burnout en internos de obstetricia de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, 2019. Departamento de Medicina Humana. Escuela Profesional de Obstetricia (Tesis de licenciatura) [Internet]. [Lima]: Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2020 [cited 2022 Apr 22].

Available from:

<https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/15528?show=full>

22. Agurto A. Relación entre Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en docentes de la I.E San Pedro 2019. Departamento de Enfermería (Tesis de licenciatura) [Internet]. [Piura]: Universidad César Vallejo; 2020 [cited 2022 Apr 22]. Available from:
https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_66e2f1b536f1169f4bfe2d502b65fd12
23. Borda M, Navarro E, Aun E, Berdejo H, Racedo K, Ruizm Jenifer. Síndrome de Burnout en estudiantes de internado del Hospital Universidad del Norte. Departamento de Ciencias de la Salud. Escuela de Medicina. Rev Salud Uninorte [Internet]. 2007 [cited 2022 Apr 22];23(1):43–51. Available from:
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-55522007000100006
24. Cañón S, Martínez; Galeano. Factores laborales psicosociales y calidad de vida laboral de los trabajadores de la salud de ASSBASALUD E.S.E Manizales (Colombia). Arch Med [Internet]. 2011 [cited 2022 Apr 22];11(2):114–26. Available from: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=273821489004>
25. Jácome S, Villaquiran-Hurtado A, García C, Duque I. Prevalencia del síndrome de Burnout en residentes de especialidades médicas. Departamento de Ciencias Médicas. Especialidad de Fisioterapia. Rev Cuid [Internet]. 2019 Dec 20 [cited 2022 Apr 22];10(1):1–12. Available from:
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2216-09732019000100200
26. Aranda C. Diferencias por sexo, Síndrome de burnout y manifestaciones clínicas, en

- los médicos familiares de dos instituciones de salud, Guadalajara, México.
- Departamento de Salud Pública. Rev Costarric Salud Pública [Internet]. 2006 [cited 2022 Apr 22];15(9):1–7. Available from:
https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-14292006000200002
27. Hernández T, Terán O, Navarrete D, León A. El síndrome de Burnout: una aproximación hacia su conceptualización, antecedentes, modelos explicativos y de medición. Rev Electrónica ICEA [Internet]. 2007 [cited 2022 Apr 22];3(5):50–68. Available from: <http://online.aliat.edu.mx/adistancia/adfactor/lecturas/burnout-2.pdf>
28. Calabrese G. Impacto del estrés laboral en el anestesiólogo. Colomb J Anestesiol [Internet]. 2006 [cited 2022 Apr 22];34(4):233–40. Available from:
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-33472006000400003
29. Moriana J, Heruzo javier. Estrés y burnout en profesores. Int J Clin Heal Psychol [Internet]. 2004 [cited 2022 Apr 22];4(3):597–621. Available from:
<https://helvia.uco.es/handle/10396/20924>
30. Quiceno J, Vinaccia S. Burnout: “Síndrome de quemarse en el trabajo (SQT).” Acta Colomb Psicol [Internet]. 2007 [cited 2022 Apr 22];10(2):117–25. Available from:
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=s0123-91552007000200012
31. Muñoz A, Velásquez M. Síndrome de quemarse por el trabajo en profesionales de enfermería, Bogotá, Colombia. Departamento de Enfermería. Rev Fac Nac Salud Pública [Internet]. 2016 May 2 [cited 2022 Apr 22];34(2):202–11. Available from:
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-386X2016000200009

32. Román J. Estrés y Burnout en profesionales de la salud de los niveles primario y secundario de atención. Rev Cuba Salud Pública [Internet]. 2003 [cited 2022 Apr 22];29(2):103–10. Available from:
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662003000200002
33. Rafferty J, Lemkau J. Validity of the Maslach Burnout Inventory for family practice physicians - PubMed. J Clin Psychol - Wiley Online Libr [Internet]. 1986 [cited 2022 Apr 22];42(3):488–92. Available from:
<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/3711351/>
34. Brito G, Castro L, Sabogal J. Calidad de vida laboral y los factores de rotación en empresas IN AND OUT (Tesis de licenciatura) [Internet]. [Bogotá]: Universidad Cooperativa de Colombia; 2020 [cited 2022 Apr 22]. Available from:
<https://repository.ucc.edu.co/handle/20.500.12494/20044?locale=es>
35. Huamani D, Paucar D. Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Express Jeans C & O S.A. 2020. Departamento de Ciencias Administrativas. Escuela de Administración (Tesis de licenciatura) [Internet]. [Lima]: Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2021 [cited 2022 Apr 22]. Available from:
<https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/16629?show=full>
36. Rodríguez J, Arévalo T. Cultura Organizacional y Satisfacción Laboral de los Colaboradores en la Municipalidad Provincial de San Martín-Tarapoto, 2018. Departamento de Ciencias Empresariales. Escuela de Administración (Tesis de licenciatura) [Internet]. [Tarapoto]: Universidad Peruana unión; 2018 [cited 2022 Apr 22]. Available from: <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/1717>
37. Bautista J, Uriarte H. Nivel de satisfacción laboral en el personal de un programa nacional de alimentación escolar – Jaén – Cajamarca, 2019. Departamento de

- Ciencias Empresariales. Escuela de Administración de Empresas (Tesis de licenciatura) [Internet]. [Chiclayo]: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo; 2020 [cited 2022 Apr 22]. Available from: <https://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/2424>
38. Rodríguez C. Los convenios de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo: una oportunidad para mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo [Internet]. Buenos Aires: Oficina de la OIT en Argentina. Centro Internacional de Formación de la Organización Internacional del Trabajo; 2009 [cited 2022 Apr 22]. Available from: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_bai_pub_118.pdf
 39. Cisneros C. Satisfacción laboral del personal de enfermería y su relación con las condiciones de trabajo hospitalario. Departamento de Enfermería (Tesis de maestría en Administración de la Atención de Enfermería) [Internet]. [San Luis de Potosí]: Universidad Autónoma de San Luis de Potosí; 2011 [cited 2022 Apr 22]. Available from: <https://repositorioinstitucional.uaslp.mx/xmlui/handle/i/3020>
 40. Bernal C. Metodología de la investigación administración, economía, humanidades y ciencias sociales [Internet]. 4ta. edici. Bogotá: Pearson Educación; 2016. Available from: <https://dokumen.pub/metodologia-de-la-investigacion-administracion-economia-humanidades-y-ciencias-sociales-cuarta-edicion-9789586993098-9586993094.html>
 41. Hernández R, Fernández C, Baptista P. Metodología de la Investigación [Internet]. 6ta. Edici. México D.F.: McGraw-Hill/Interamericana Editores; 2014. Available from: <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
 42. Relat M. Introducción a la investigación básica. *Rapd Online* [Internet]. 2010;33(3):221–7. Available from:

<https://www.sapd.es/revista/2010/33/3/03/resumen>

43. Hernández-Sampieri R, Mendoza C. Metodología de la Investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta [Internet]. México: McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A. de C.V.; 2018 [cited 2022 Apr 22]. Available from:
[http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abu so/Articulos/SampieriLasRutas.pdf](http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abu_so/Articulos/SampieriLasRutas.pdf)
44. Mucha-Hospinal L, Chamorro-Mejía R, Oseda-Lazo M, Alania-Contreras R. Evaluación de procedimientos empleados para determinar la población y muestra en trabajos de investigación de posgrado. Desafíos [Internet]. 2021 Feb 2 [cited 2022 Apr 22];12(1):e253–e253. Available from:
<http://revistas.udh.edu.pe/index.php/udh/article/view/253e/189>

ANEXOS

Anexo N° 1: Matriz de consistencia

Título: SÍNDROME DEL DESGASTE PROFESIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EGRESADOS DE LA FACULTAD DE FARMACIA Y BIOQUÍMICA DE LA UNIVERSIDAD NORBERT WIENER.LIMA.2022.

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DISEÑO METODOLÓGICO
¿Cómo el Síndrome del Desgaste Profesional se relaciona con la satisfacción laboral en egresados de la Facultad de Farmacia y Bioquímica de la Universidad Norbert Wiener.Lima.2022.?	Determinar la relación entre el Síndrome del Desgaste Profesional y la satisfacción laboral en egresados 2019-2 de la Facultad de Farmacia y Bioquímica de la Universidad Norbert Wiener.Lima.2022.	Existe relación entre el Síndrome del Desgaste Profesional con la satisfacción laboral en egresados 2019-2 de la Facultad de Farmacia y Bioquímica de la Universidad Norbert Wiener.Lima.2022.	Variable 1: Síndrome del desgaste profesional	Tipo de investigación: Básica
Problemas específicos:	Objetivos específicos:	Hipótesis específicas:	Dimensiones: Agotamiento Emocional Despersonalización Falta de Realización Personal	Método y diseño de la investigación: inductivo deductivo.
1. ¿Cómo el Agotamiento Emocional se relaciona con la satisfacción laboral en egresados 2019-2 de la Facultad de Farmacia y Bioquímica de la Universidad Norbert Wiener.Lima.2022.?	1. Determinar la relación entre el Agotamiento Emocional y la satisfacción laboral en egresados 2019-2 de la Facultad de Farmacia y Bioquímica de la Universidad Norbert Wiener.Lima.2022.	Existe relación significativa entre el Agotamiento Emocional y la satisfacción laboral en egresados 2019-2 de la Facultad de Farmacia y Bioquímica de la Universidad Norbert Wiener.Lima.2022.	Variable 2: Satisfacción laboral	Población: 101 estudiantes
2. ¿Cómo la Despersonalización se relaciona con la satisfacción laboral en egresados 2019-2 de la Facultad de Farmacia y Bioquímica de la Universidad Norbert Wiener.Lima.2022.?	2. Determinar la relación entre la Despersonalización y la satisfacción laboral en egresados 2019-2 de la Facultad de Farmacia y Bioquímica de la Universidad Norbert Wiener.Lima.2022.	Existe relación significativa entre la Despersonalización y la satisfacción laboral en egresados 2019-2 de la Facultad de Farmacia y Bioquímica de la Universidad Norbert Wiener.Lima.2022.	Dimensiones: Significación de la Tarea Condiciones de Trabajo	Muestra: 81 egresados 2019-2 de la Facultad de Farmacia y Bioquímica.
3. ¿Cómo la Falta de Realización Personal se relaciona con la satisfacción laboral en egresados 2019-2 de la Facultad de Farmacia y Bioquímica de la Universidad Norbert Wiener.Lima.2022.?	3. Determinar la relación entre la Falta de realización personal y la satisfacción laboral en egresados 2019-2 de la Facultad de Farmacia y Bioquímica de la Universidad Norbert Wiener.Lima.2022.	Existe relación significativa entre la Falta de Realización Personal y la satisfacción laboral en egresados 2019-2 de la Facultad de Farmacia y Bioquímica de la Universidad Norbert Wiener.Lima.2022.	Reconocimiento Personal y/o Social	

Anexo N° 2: Instrumentos

Cuestionario del Síndrome Del Desgaste Profesional

Instrucciones:

Lea detenidamente cada pregunta y responda de manera veraz. Los datos recolectados a través de este instrumento quedan en el anónimo y serán usados estrictamente con fines académicos e investigación

N°	Ítem	Sí	No
1	Me siento emocionalmente agotado y cansado por causa de mi trabajo	2	1
2	Me siento fastidiado o indignado con algunas labores que desempeño en mi trabajo	2	1
3	Siento que mi trabajo me está desgastando, por lo cual me siento agotado	2	1
4	Trabajo demasiado por eso me siento rendido, y mi productibilidad ha disminuido	2	1
5	Siento que estoy siendo más insensible tratando a los pacientes como objetos impersonales	2	1
6	Siento que este trabajo me ha desilusionado, generando discordias en el trabajo	2	1
7	Siento que mi trabajo me frustra, por eso ya no me preocupan realmente algunos pacientes	2	1
8	Siento que mi trabajo ya no me apasiona, por ello no me esfuerzo más	2	1
9	Siento que mi trabajo me ha hecho perder algunos principios que tenía con los pacientes	2	1
10	Siento que con mi trabajo he perdido celebraciones, reuniones o eventos usuales	2	1
11	Siento que mi trabajo es muy demandante de tiempo, por ello me siento aislado socialmente	2	1

Cuestionario de la Satisfacción Laboral

Instrucciones:

Lea detenidamente cada pregunta y responda de manera veraz. Los datos recolectados a través de este instrumento quedan en el anónimo y serán usados estrictamente con fines académicos e investigación

N°	Ítem	T	D	Ni	E	T
		o t a l a c c u e r d o	e a c u e r d o	de ac ue rd o ni en de sa cu er do	n d e s a c u e r d o	o t a l d e s a c u e r d o
		5	4	3	2	1
1	Me gusta el trabajo que realizo.	5	4	3	2	1
2	Siento que el trabajo que realizo es conveniente conmigo, por ello me gusta lo que realizo.	5	4	3	2	1
3	El trabajo que realizo es tan útil como cualquier otra actividad, por ello me siento útil con lo que realizo.	5	4	3	2	1
4	Me satisface los resultados de mi trabajo.	5	4	3	2	1
5	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.	5	4	3	2	1
6	Realizando mi trabajo me siento bien conmigo mismo.	5	4	3	2	1
7	El área física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis actividades.	5	4	3	2	1
8	Mi zona de trabajo es confortable, lo que lo hace inigualable.	5	4	3	2	1
9	Siento que existen comodidades y medidas de seguridad para un buen desempeño de las actividades diarias, por ello que me siento cómodo.	5	4	3	2	1
10	Siento que con el trabajo que realizo me están explotando.	1	2	3	4	5
11	Siento que el horario de trabajo que me asignan resulta cansado, por ello me disgusta.	1	2	3	4	5
12	Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable, por ello me permite cubrir mis expectativas económicas.	5	4	3	2	1
13	Siento que mi sueldo es muy bajo para las actividades que desarrollo.	1	2	3	4	5
14	Me siento mal con el sueldo que gano.	1	2	3	4	5
15	Siento que mi jefe valora el ímpetu de mi trabajo lo cual beneficia la calidad del trabajo.	5	4	3	2	1
16	Siento que percibo un mal trato por parte de la empresa de trabajo.	1	2	3	4	5

17	Me siento más cómodo tomando distancia con las personas que trabajo, por ello compartir el trabajo me resulta aburrido.	1	2	3	4	5
18	Siento que el trabajo que realizo es conveniente conmigo, por ello me gusta lo que realizo.	5	4	3	2	1
19	Siento que las actividades que realizo las toman como algo sin importancia para el equipo de trabajo.	1	2	3	4	5
20	Me siento fastidiado ya que limitan mi trabajo para no reconocer el sobretiempo laboral.	1	2	3	4	5

Anexo N° 3: Certificado de validez de contenido de los instrumentos

Anexo 3: Certificado de validez de instrumento

Síndrome del desgaste profesional y Satisfacción laboral en egresados 2019-2 de la Facultad de Farmacia y Bioquímica de la Universidad Norbert Wiener, Lima, 2022.

N°	DIMENSIONES / ítems (NIVEL DE CONOCIMIENTO DEL SÍNDROME DEL DESGASTE PROFESIONAL):	Percepciones ¹		Referencias ²		Clasificación ³		Seguros ⁴
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	DIMENSIÓN 1: Apatarctica Emocional							
	Fatiga	X		X		X		
	Insomnio	X		X		X		
	Pérdida progresiva de energía	X		X		X		
	Reducción laboral	X		X		X		
2	DIMENSIÓN 2: Despersonalización							
	Insensibilidad	X		X		X		
	Hostilidad	X		X		X		
	Sensaciones de fisura	X		X		X		
	Disminución de compromiso laboral	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Falta de Realización Personal							
	Pérdida de interés	X		X		X		
	Reducción de actividades físicas, sociales y recreativas	X		X		X		
	Ausencia de logros	X		X		X		
DIMENSIONES / ítems (Satisfacción LABORAL):								
3	DIMENSIÓN 1: Satisfacción de la Tarea							
	Actividad significativa	X		X		X		
	Aprendizaje de actividad	X		X		X		
	Realización personal	X		X		X		
4	DIMENSIÓN 2: Condiciones de Trabajo							
	Seguridad y seguridad en el trabajo	X		X		X		
	Motivación en el trabajo	X		X		X		
	Recursos y/o recursos humanos	X		X		X		
5	DIMENSIÓN 3: Bienestar Personal y Social							
	Desarrollo personal	X		X		X		
	Autorrealización	X		X		X		
	Uso de recursos	X		X		X		

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (x) Aplicable después de corregir (✓) No aplicable ()

Apellidos y Nombres del juez validador: Mg/Dr. JOSÉ ANTONIO LLAHUILLA QUESA. DNI: 09780810

Especialidad del validador: Químico Farmacéutico



Anexo 3: Certificado de validación de instrumentos

Síndrome del desgaste profesional y satisfacción laboral en egresados 2019-2 de la Facultad de Farmacia y Bioquímica de la Universidad Norbert Wiener Lima 2022

N°	DIMENSIONES - ítem [CÍRULO DE CONOCIMIENTO DEL SÍNDROME DEL DESGASTE PROFESIONAL]	Fuerzas*		Estrés**		Estrés***		Seguros	
		SI	NO	SI	NO	SI	NO		
1	DIMENSION 1. Agotamiento Emocional								
	Fatiga	X		X		X		Hechos	
	Irritabilidad	X		X		X		Hechos	
	Pérdida de concentración	X		X		X		Hechos	
2	DIMENSION 2. Despersonalización								
	Insensibilidad	X		X		X		Hechos	
	Soledad	X		X		X		Hechos	
	Desinterés de tratamiento	X		X		X		Hechos	
3	DIMENSION 3. Pérdida de Efectividad Personal								
	Pérdida de eficacia	X		X		X		Hechos	
	Sensación de inutilidad, incapacidad, o incapacidad	X		X		X		Hechos	
	Quiebre de autoestima	X		X		X		Hechos	
4	DIMENSIONES - ítem [SÍNDROME DE SÍNDROME LABORAL]								
	DIMENSION 1. Satisfacción del Trabajo								
	Calidad de supervisión	X		X		X		Hechos	
	Opportunidad de crecimiento	X		X		X		Hechos	
	Satisfacción salarial	X		X		X		Hechos	
	4	DIMENSION 2. Esfuerzo del Trabajo							
		Compromiso organizacional del trabajo	X		X		X		Hechos
		Satisfacción con el trabajo	X		X		X		Hechos
	4	DIMENSION 3. Esfuerzo del Trabajo							
		Compromiso con el trabajo	X		X		X		Hechos
		Satisfacción con el trabajo	X		X		X		Hechos
	4	DIMENSION 4. Esfuerzo del Trabajo							
Compromiso con el trabajo		X		X		X		Hechos	
Satisfacción con el trabajo		X		X		X		Hechos	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: A plica ble [:] A plica ble después de corregir [:] No a plica ble []

Ape lidos y nombres de l juez va lidador, Dr. Elmer Oyeros Alvarado

DNI: 43343265

Especi alidad de l va lidador Regis trar en Docencia Universitaria, Doctor en Administración.

*Validación: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

**Relevancia: El ítem es apropiado para representar el constructo o dimensión específica del constructo.

***Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el significado del ítem, su contexto, o su validación.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Firma del Experto Informante

Anexo 3: Cuestionario de validación de instrumento

Síndrome del desgaste profesional y Satisfacción laboral en egresados 2019-2 de la Facultad de Farmacia y Bioquímica de la Universidad Heribert, Wiener Linde 2022.

N°	ITEM DEL CUESTIONARIO DEL SÍNDROME DEL DESGASTE PROFESIONAL	Frecuencia		Escala Likert		Cronbach		Significancia
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	STADYSTEN 1. Agotamiento Emocional	X		X		X		
	Falta	X		X		X		
	Fatiga	X		X		X		
	Pérdida de energía	X		X		X		
	Sensación de aislamiento	X		X		X		
2	STADYSTEN 2. Despersonalización	X		X		X		
	Fatiga	X		X		X		
	Insensibilidad	X		X		X		
	Desinterés	X		X		X		
	Desmotivación de los pacientes	X		X		X		
3	STADYSTEN 3. Pérdida de eficacia Personal	X		X		X		
	Pérdida de confianza	X		X		X		
	Pérdida de habilidades, técnicas, recursos y recursos	X		X		X		
	Desmotivación	X		X		X		
	STADYSTEN 4. Satisfacción Laboral (1)							
4	STADYSTEN 1. Satisfacción del Trabajo	X		X		X		
	Gratificación profesional	X		X		X		
	Gratificación de actividades	X		X		X		
	Satisfacción laboral	X		X		X		
5	STADYSTEN 2. Excesiva demanda de Trabajo	X		X		X		
	Excesiva o excesiva en el trabajo	X		X		X		
	Excesiva en el trabajo	X		X		X		
6	STADYSTEN 3. Excesiva demanda Personal o Social	X		X		X		
	Excesiva personal	X		X		X		
	Excesiva social	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: aplicable [X], aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Q.F CARLOS ALFREDO CAÑO PEREZ

DNI: 96062363

Especialidad de Jefe validador: D.O.C.T.O.R EN FARMACIA Y BIOQUÍMICA/ MAGÍSTER EN RECURSOS VEGETALES Y FITOFARMACIAS

*Firma: El juez validador debe consignar su firma y apellido.

*Relevancia: El juez validador debe consignar su relevancia o divergencia específica del contenido.

*Claridad: Se entiende sin dificultad alguna al enunciado del ítem, su contenido, su forma y dirección.

*Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando las respuestas son suficientes para medir la divergencia.

Carlos A. Caño P.

Firma del Experto Informante

Anexo 4: Confiabilidad del instrumento

Tabla 21. *Estadísticos de Confiabilidad del Cuestionario de Síndrome de Desgaste Profesional.*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,841	13

Tabla 22. *Estadísticos de Confiabilidad del Cuestionario de Satisfacción Laboral.*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,852	20

Anexo 5: Otros Procesamientos estadísticos

Tabla 23. *Valores estadísticos (mínimo, máximo y percentiles) para hallar los límites de los rangos de edad.*

EDAD		
N	Válido	81
	Perdidos	0
Mínimo		23
Máximo		51
Percentiles	25	29,00
	50	32,00
	75	38,00

Tabla 24. *Pruebas de normalidad.*

	Kolmogórov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Agotamiento Emocional	,227	81	,000	,813	81	,000
Despersonalización	,352	81	,000	,671	81	,000
Falta de Realización Personal	,251	81	,000	,822	81	,000
SDP	,158	81	,000	,904	81	,000
Satisfacción Laboral	,077	81	,200*	,985	81	,451

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

a. Corrección de significación de Lilliefors

Anexo N° 6: Interpretación del grado de relación

Tabla 25. *Análisis de grado correlación por rangos, según coeficiente de Spearman*

Valor de ρ	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

<http://www.scielo.org.mx/pdf/rmib/v36n3/v36n3a4.pdf>

Anexo 7: Aprobación del Comité de Ética

RESOLUCIÓN N° 214-2022-DFFB/UPNW

Lima, 07 de junio de 2022

VISTO:

El Acta N° 179 donde la Unidad Revisora de Asuntos Éticos de la FFYB aprueba la no necesidad de ser evaluado el proyecto por el Comité de Ética de la Universidad que presenta el/la tesista Saavedra Iturregui Jennyfher Yvonne y Chepe Cueva Freddy Jesus Manuel, egresado (a) de la Facultad de Farmacia y Bioquímica.

CONSIDERANDO:

Que es necesario proseguir con la ejecución del proyecto de tesis, presentado a la facultad de farmacia y bioquímica.

En uso de sus atribuciones, el decano de la facultad de farmacia y bioquímica;

RESUELVE:

ARTÍCULO ÚNICO: Aprobar el proyecto de tesis titulado "Síndrome del Desgaste Profesional y Satisfacción Laboral en egresados 2019-2 de la Facultad de Farmacia y Bioquímica de la Universidad Norbert Wiener.Lima.2022." presentado por el/la tesista Saavedra Iturregui Jennyfher Yvonne y Chepe Cueva Freddy Jesus Manuel autorizándose su ejecución.

Regístrese, comuníquese y archívese.



Dr. Rubén Eduardo Cueva Mestanza
Decano (e) de la Facultad de Farmacia y Bioquímica

Anexo N° 7: Consentimiento Informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN DEL CIE-VRI

Instituciones	: Universidad Privada Norbert Wiener
Investigadores	: Chepe Cueva Freddy, Jesús Manuel Saavedra Iturregui, Jennyfher Yvonne
Teléfonos y correos	: jesuschepecueva@gmail.com Celular : 965352448 yvonne1jenny@gmail.com Celular : 983419253
Título	: Síndrome del Desgaste Profesional y Satisfacción Laboral en egresados 2019-2 de la Facultad de Farmacia y Bioquímica de la Universidad Norbert Wiener.Lima.2022.

Propósito del Estudio: Estamos invitando a usted a participar en un estudio llamado: “**Síndrome del Desgaste Profesional y Satisfacción Laboral en egresados 2019-2 de la Facultad de Farmacia y Bioquímica de la Universidad Norbert Wiener.Lima.2022**”. Este es un estudio desarrollado por investigadores de la Universidad Privada Norbert Wiener, *Chepe Cueva Freddy, Jesús Manuel; y Saavedra Iturregui, Jennyfher Yvonne*. El propósito de este estudio es determinar la relación entre el Síndrome del Desgaste Profesional con la satisfacción laboral en egresados 2019-2 de la Facultad de Farmacia y Bioquímica de la Universidad Norbert Wiener.Lima.2022.

Procedimientos:

Si Usted decide participar en este estudio se le realizará lo siguiente:

Se explicará el propósito central del estudio

Firmará el consentimiento informado de forma voluntaria

Se aplicará la encuesta con preguntas cerradas destinadas a recopilar datos sobre los factores asociados a la adherencia al tratamiento antibiótico.

La encuesta puede demorar máximo 10 minutos. Los resultados de la encuesta se le entregarán a Usted en forma individual o almacenarán respetando la confidencialidad y el anonimato.

Riesgos:

No existe riesgo. Los datos recolectados son confidenciales y se mantendrán en el anonimato. Su participación en el estudio es libre y voluntaria

Beneficios: No hay beneficios directos para la salud o beneficios médicos para usted por participar en el estudio **Costos e incentivos**

Usted no deberá pagar nada por la participación. Igualmente, no recibirá ningún incentivo económico ni medicamentos a cambio de su participación.

Confidencialidad:

Nosotros guardaremos la información con códigos y no con nombres. Si los resultados de este estudio son publicados, no se mostrará ninguna información que permita la identificación de Usted. Sus archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al estudio.

Derechos del paciente:

Si usted se siente incómodo durante el desarrollo de la investigación, podrá retirarse de éste en cualquier momento, o no participar en una parte del estudio sin perjuicio alguno. Si tiene alguna inquietud y/o molestia, no dude en preguntar al personal del estudio. Puede comunicarse con los investigadores y/o al Comité que validó el presente estudio, Dra. Yenny M. Bellido Fuentes, Presidenta del Comité de Ética de la Universidad Norbert Wiener, para la investigación de la Universidad Norbert Wiener, telf. 7065555 anexo 3285. comite.etica@uwiener.edu.pe

CONSENTIMIENTO

Acepto voluntariamente participar en este estudio, comprendo que cosas pueden pasar si participo en el proyecto, también entiendo que puedo decidir no participar, aunque yo haya aceptado y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento. Recibiré una copia firmada de este consentimiento.

Participante
Nombres:

Investigador
Nombres:

Investigador
Nombres:

Anexo N° 8: Carta de aprobación de la institución para la recolección de los datos



Universidad
Norbert Wiener

Lima, 04 de mayo de 2022

ESTUDIANTES DE LA FACULTAD DE FARMACIA Y BIOQUÍMICA
UNIVERSIDAD NORBERT WIENER
PRESENTE. -

De mi mayor consideración:

Tengo el agrado de dirigirme a Usted para saludarlos en nombre propio y de la Facultad de Farmacia y Bioquímica de la Universidad Privada Norbert Wiener, a quien represento en calidad de Director.

Mediante la presente se les brinda autorización a los siguientes bachilleres de la Facultad de Farmacia y Bioquímica de nuestra casa de estudios:

Alumno (a)	Código de alumno
SAAVEDRA ITURREGUI JENNYFHER YVONNE	2015100854
CHEPE CUEVA FREDDY JESUS MANUEL	2015100262

realicen la recolección de datos del proyecto de Tesis titulado: "Síndrome del Desgaste Profesional y Satisfacción Laboral en egresados 2019-2 de la Facultad de Farmacia y Bioquímica de la Universidad Norbert Wiener. Lima. 2022".

Sin otro particular, hago propicia la ocasión para expresar mi consideración y estima personal a cada uno de ustedes.

Atentamente,

Dr. Rubén Eduardo Correa Mestanza
Director de la EAP de Farmacia y Bioquímica

Anexo N° 9: Evaluación del Turnitin

Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

5.Tesis Informe final. Chepe-Saavedra. 7 de febrero 2023.docx

AUTOR

F - J Chepe - Saavedra

RECuento DE PALABRAS

15174 Words

RECuento DE CARACTERES

88015 Characters

RECuento DE PÁGINAS

85 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

1.0MB

FECHA DE ENTREGA

Feb 7, 2023 4:19 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Feb 7, 2023 4:21 PM GMT-5

● 9% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base

- 9% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 5% Base de datos de trabajos entregados
- 3% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Cros:

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Material citado
- Material citado
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 10 palabras)