

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LOS ANDES

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN SALUD PÚBLICA



TESIS

Síndrome De Burnout y satisfacción laboral en profesionales de la salud de la provincia
de Abancay en tiempos de Covid-19, 2022

Asesor:

Mg. Quispe Avilés Ceferina

Autor:

Amancio Paulino Yohel

Para optar el grado académico de: Maestro en Salud Pública

Abancay – Apurímac – Perú

2025

ACTA DE SUSTENTACIÓN



UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LOS ANDES ESCUELA DE POSGRADO

ACTA DE SUSTENTACION DE TESIS DE LA ESCUELA DE POSGRADO – UTEA.

FECHA: 19/05/2025. HORA: 02:00 PM LUGAR: AULA 401 DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD, DE LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LOS ANDES.

MIEMBROS DEL JURADO EVALUADOR:

MAG. MARICELA OCHOA GUILLEN	PRESIDENTA
DRA. MIRIAM GIL FERNANDEZ BACA	PRIMER MIEMBRO
DR. SOSIMO TELLO HUARANCCA	SEGUNDO MIEMBRO

DESIGNADOS CON RESOLUCION DIRECTORAL: N° 97-2025-UTEA-EPG-D, DE FECHA 13 DE MAYO DEL 2025.

MODALIDAD: TESIS.

TITULO DE LA TESIS: SÍNDROME DE BURNOUT Y SATISFACCIÓN LABORAL EN PROFESIONALES DE LA SALUD DE LA PROVINCIA DE ABANCAY EN TIEMPOS DE COVID-19.2022.

MAESTRANDO:

APELLIDOS Y NOMBRES	MAESTRIA.
AMANCIO PAULINO, YOHEL	SALUD PÚBLICA

CONCLUYENDO EL ACTO DE SUSTENTACION, EL JURADO DETERMINO POR UNANIMIDAD CON EL RESULTADO FINAL LA NOTA DE: **QUINCE (15)**.

SE EXPIDE LA PRESENTE ACTA CONFORME AL LIBRO DE ACTA DE SUSTENTACION DE TESIS DE LA ESCUELA DE POSGRADO – UTEA, CONSIGNADO EN LOS FOLIOS N° 103-104.

ABANCAY, 08 DE AGOSTO DE 2025.

.....
PRESIDENTA
MAG. MARICELA OCHOA GUILLEN

.....
PRIMER MIEMBRO
DRA. MIRIAM GIL FERNANDEZ BACA

.....
SEGUNDO MIEMBRO
DR. SOSIMO TELLO HUARANCCA

REPORTE DE SIMILITUD






9% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Texto citado
- Coincidencias menores (menos de 15 palabras)

Fuentes principales

- 7%  Fuentes de Internet
- 3%  Publicaciones
- 6%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.



METADATOS

Datos del autor		
Apellidos y Nombres	:	Amancio Paulino Yohel
Tipo de documento de identidad	:	DNI
Número de documento de identidad	:	44834568
URL ORCID	:	https://orcid.org/0009-0007-2500-5659
Datos del asesor		
Apellidos y Nombres	:	Quispe Avilés Ceferina
Tipo de documento de identidad	:	DNI
Número de documento de identidad	:	31041161
URL ORCID	:	https://orcid.org/0000-0002-2511-2039
Datos de la investigación		
Escuela	:	Posgrado
Maestría	:	Salud Pública
Línea de investigación	:	Gestión en Salud Pública
Fuente de financiamiento	:	Autofinanciado
Porcentaje de similitud	:	9%
URL de OCDE	:	https://purl.org/pe-repo/ocde/ford# 3.03.05

DEDICATORIA

A mi hijo Jeanlois Adler Amancio Corazao, esposa Carla Claudia Corazao Sequerios y hermana Guadalupe Amancio Paulino, por su persistente e incondicional apoyo hacia mi persona, así como a cada una de las personas que nos dejaron de este mundo como consecuencia de la pandemia.

AGRADECIMIENTOS

A la Universidad Tecnológica de los Andes, a mi asesora Msc. Quispe Avilés, Ceferina por su asesoría académica. A las autoridades del Hospital Guillermo Díaz de la Vega que me permitieron realizar la presente investigación. A mi familia por su apoyo incondicional y a las personas que nos apoyaron y acompañaron a lo largo de este camino.

RESUMEN

La presente investigación se orientó a analizar la relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en un grupo de profesionales de la salud de la jurisdicción territorial de Abancay durante el año 2022, en la coyuntura biosanitaria suscitada por la emergencia infecciosa global del coronavirus. La metodología empleada se enmarcó en un estudio cuantitativo, de tipo descriptivo-correlacional, con un diseño no experimental y de corte transversal. Para la recolección de datos, se utilizaron el Inventario de Burnout de Maslach y la Escala de Opiniones SL-SPC, aplicados a una muestra constituida por 271 especialistas en salud. Los hallazgos evidenciaron una correlación negativa débil entre las dos variables, reportando un coeficiente de Spearman de -0.176 y un p-valor de 0.017, lo que indica un nivel aceptable de significancia estadística. Además, se identificó una relación negativa significativa entre el agotamiento emocional, la despersonalización y la satisfacción laboral, siendo esta última especialmente marcada en el caso de la despersonalización. Por otro lado, la realización personal, el reconocimiento social, la satisfacción con la tarea y el beneficio económico mostraron correlaciones muy débiles y no significativas con el cuadro de fatiga emocional derivado de la sobreexigencia ocupacional prolongada. En contraste, las particularidades estructurales del ámbito de ejercicio laboral evidenciaron una asociación de tendencia opuesta entre las variables moderada y significativa con el burnout. Por consiguiente, se concluyó que se evidencia la existencia de una relación leve negativa en la interacción de los dos constructos evaluados.

Palabras clave: síndrome de burnout, satisfacción laboral, Covid-19, profesionales de la salud.

ABSTRACT

This research aimed to analyze the relationship between burnout syndrome and job satisfaction in a group of healthcare professionals from the territorial jurisdiction of Abancay during 2022, amid the biosanitary situation caused by the global coronavirus infection emergency. The methodology employed was a quantitative, descriptive-correlational study with a non-experimental, cross-sectional design. For data collection, the Maslach Burnout Inventory and the SL-SPC Opinions Scale were applied to a sample of 271 healthcare specialists. The findings showed a weak negative correlation between the two variables, reporting a Spearman coefficient of -0.176 and a p-value of 0.017, indicating an acceptable level of statistical significance. Furthermore, a significant negative relationship was identified between emotional exhaustion, depersonalization, and job satisfaction, the latter being especially marked in the case of depersonalization. On the other hand, personal accomplishment, social recognition, task satisfaction, and economic benefit showed very weak and nonsignificant correlations with emotional fatigue resulting from prolonged occupational overexertion. In contrast, the structural characteristics of the work environment showed an opposite trend between the variables, moderately and significantly, and burnout. Therefore, it was concluded that there is evidence of a slight negative relationship in the interaction between the two constructs evaluated.

Keywords: burnout syndrome, job satisfaction, Covid-19, healthcare professionals.

ÍNDICE GENERAL

Portada.....	i
Acta de sustentación	ii
Metadatos	iv
Dedicatoria.....	v
Agradecimientos.....	vi
Resumen	vii
Abstract.....	viii
Indice general	ix
Índice de tablas	xii
Índice de figuras	xv
Índice de Anexos.....	xvi
INTRODUCCIÓN.....	17
CAPÍTULO I ASPECTOS GENERALES.....	19
1.1. Planteamiento del problema.....	19
1.2. Formulación del problema	21
a. Problema general	21
b. Problemas específicos.....	21
1.3. Justificación de la investigación	23
a. Conveniencia de la investigación	23
b. Valor social de la investigación	23
c. Implicancias prácticas de la investigación.....	23
d. Valor teórico de la investigación	24
e. Utilidad metodológica de la investigación.....	25
1.4. Objetivos de la investigación	25
a. Objetivo general.....	25
b. Objetivos específicos	25
1.5. Delimitación de la investigación.....	26
a. Espacial.....	26

b. Temporal.....	27
1.6. Limitaciones de la investigación.....	27
1.7. Viabilidad de la investigación.....	27
CÁPITULO II MARCO TEÓRICO	29
2. 1. Antecedentes de investigaciones	29
a. Contexto nacional	29
b. Contexto internacional.....	31
2. 2. Bases teóricas.....	32
2.1.1. Síndrome de Burnout.....	32
2.1.2. Satisfacción laboral.....	38
2. 3. Hipótesis	42
a. General.....	42
b. Específicas	42
2. 4. Variables	44
2. 5. Operacionalización de variables	45
2. 6. Conceptualización de términos básicos	48
CAPÍTULO III MÉTODOLÓGÍA.....	50
3. 1. Alcance de la investigación	50
3. 2. Diseño de estudio.....	50
3. 3. Población y muestra.....	51
3. 4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	54
3. 5. Validez y confiabilidad de los instrumentos.....	56
CAPÍTULO IV RESULTADOS	58
4. 1. Del objetivo general.....	63
4. 2. De los objetivos específicos.....	64
CAPÍTULO V DISCUSIÓN	76
5. 1. Sustentación consistente y coherente de la propuesta.....	76
5. 2. Sustentación y descripción de hallazgos más relevantes	88
5. 3. Fundamentación crítica comparada con las teorías existentes.....	89
5. 4. Proposición de las implicancias del estudio	89
CONCLUSIONES	92
RECOMENDACIONES	95

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	97
ANEXOS	102

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de las variables no implicadas	45
Tabla 2. Operacionalización de las variables implicadas	46
Tabla 3. Distribución muestral de empleados de la salud del Hospital II de Abancay de la provincia de Abancay, según modalidad de contrato	51
Tabla 4. Distribución muestral de empleados de la salud del Hospital II de Abancay de la provincia de Abancay, según modalidad de contrato	53
Tabla 5. Distribución de Ítems por Factor y Clasificación Teórica en la Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC)	56
Tabla 6. Distribución de niveles del Síndrome de Burnout y sus dimensiones.....	58
Tabla 7. Distribución de niveles de Satisfacción laboral y sus dimensiones	60
Tabla 8. Prueba de normalidad	62
Tabla 9. Relación entre el síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en un grupo de profesionales de la salud de la provincia de Abancay en tiempos de Covid-19, 2022... 63	
Tabla 10. Relación entre el agotamiento emocional y la satisfacción laboral en un grupo de profesionales de la salud de la provincia de Abancay en tiempos de Covid-19, 2022.	64
Tabla 11. Relación entre la despersonalización y la satisfacción laboral en un grupo de profesionales de la salud de la provincia de Abancay en tiempos de Covid-19, 2022... 65	
Tabla 12. Relación entre la realización personal y la satisfacción laboral en un grupo de profesionales de la salud de la provincia de Abancay en tiempos de Covid-19, 2022... 66	
Tabla 13. Relación entre el síndrome de burnout y la significación de la tarea en un grupo de profesionales de la salud de la provincia de Abancay en tiempos de Covid-19, 2022.	67

Tabla 14. Relación entre el síndrome de burnout y las condiciones de trabajo en un grupo de profesionales de la salud de la provincia de Abancay en tiempos de Covid-19, 2022.	68
Tabla 15. Relación entre el síndrome de burnout y el reconocimiento personal y social en un grupo de profesionales de la salud de la provincia de Abancay en tiempos de Covid-19, 2022.	69
Tabla 16. Relación entre el síndrome de burnout y los beneficios económicos en un grupo de profesionales de la salud de la provincia de Abancay en tiempos de Covid-19, 2022.	71
Tabla 17. Relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral, en un grupo de profesionales de la salud de Abancay en tiempos de Covid-19, 2022, según edad.	72
Tabla 18. Relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral, en un grupo de profesionales de la salud de la provincia de Abancay en tiempos de Covid-19, según sexo.	73
Tabla 19. Relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral, en un grupo de profesionales de la salud de la provincia de Abancay en tiempos de Covid-19, según estado civil.....	74
Tabla 20. Relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral	76
Tabla 21. Relación entre agotamiento emocional y satisfacción laboral.....	77
Tabla 22. Relación entre despersonalización y satisfacción laboral.....	78
Tabla 23. Relación entre realización personal y satisfacción laboral	79
Tabla 24. Relación entre síndrome de burnout y significación de la tarea.....	81
Tabla 25. Relación entre síndrome de burnout y condiciones de trabajo.....	82
Tabla 26. Relación entre el síndrome de burnout y el reconocimiento personal y social	83
Tabla 27. Relación entre el síndrome de burnout y los beneficios económicos.....	84

Tabla 28. Relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral, según edad.	85
Tabla 29. Relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral, según sexo.	86
Tabla 30. Relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral, según estado civil.	86

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Modelo de predicción de Burnout en médicos y personal de salud.....	38
Figura 2. Distribución muestral de profesionales de la salud, según modalidad de contrato	52
Figura 3. Distribución muestral de profesionales de la salud, según modalidad de contrato	53
Figura 4. Distribución de niveles del Síndrome de Burnout y sus dimensiones	59
Figura 5. Distribución de niveles de Satisfacción laboral y sus dimensiones	60

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1. Autorización de consentimiento para realizar la investigación	102
Anexo 2. Matriz de consistencia.....	103
Anexo 3. Matriz de operacionalización	106
Anexo 4. Consentimiento informado.....	109
Anexo 5. Formato de instrumentos o protocolos a utilizar.....	110

INTRODUCCIÓN

El COVID-19 se ha venido extendiendo a lo largo del mundo, siendo tipificado por la Organización Mundial de la Salud (OMS) hacia el tercer mes del año dos mil veinte. Desde entonces hasta la actualidad, no se han encontrado medicamentos o vacunas efectivas para combatirlo, por lo que se ha generado la necesidad de incrementar la cantidad de profesionales de la salud en primera línea, tanto en entidades públicas como privadas, incluso aumentando las largas jornadas laborales (1).

El síndrome de Burnout surge como reacción al estrés prolongado en el ámbito laboral, especialmente en profesionales que mantienen un trato directo con otras personas. Esta condición se manifestaría en actitudes y sentimientos desfavorables hacia los colegas y el desempeño de las responsabilidades profesionales. Dicho de otro modo, si este trastorno persiste durante años, generaría consecuencias perjudiciales para quien lo padece, las cuales se manifestarían en alteraciones psicosomáticas, ansiedad, depresión, riesgos de adicciones e incluso suicidio (2).

Como señala Pujol (3), la satisfacción en el trabajo se conceptualiza como el nivel en que un empleado valora su empleo, con consecuencias tanto en la dimensión emocional como en la cognitiva. En tal sentido, se define como la actitud positiva del trabajador hacia su puesto laboral, la cual influye en su productividad, motivación, clima organizacional, entre otros aspectos. Asimismo, se ha observado que los trabajadores del ámbito hospitalario están experimentando el síndrome de desgaste profesional, referido también como burnout, el cual está relacionado con una gestión inadecuada de las demandas psicológicas en el entorno laboral. Esta condición afecta negativamente la calidad de vida de quienes lo padecen, alterando tanto su desempeño asistencial como su motivación.

Finalmente, y no menos importante, conocer el cuadro de extenuación psico-laboral conocido como burnout, así como el nivel de gratificación experimentado en el quehacer laboral permitirá identificar los posibles riesgos físicos y psicológicos asociados a la exposición en sus áreas de trabajo. Esto facilitará el desarrollo de planes preventivos y promocionales, además de permitir el monitoreo del entorno laboral y la reducción de los altos niveles de estrés e insatisfacción en el cumplimiento de los múltiples deberes y responsabilidades inherentes al puesto, especialmente en los profesionales del sector salud.

Con el fin de responder a los objetivos planteados, el estudio fue desarrollado siguiendo una estructura organizada en capítulos que permiten un análisis detallado de los hallazgos y conclusiones. El Capítulo I presenta el planteamiento del problema, abarcando la descripción de la problemática, formulación del problema, objetivos, justificación, delimitación, limitaciones y viabilidad de la investigación. El Capítulo II incluye los antecedentes, las bases teóricas, la hipótesis, las variables a explorar, su operacionalización y las definiciones de términos básicos. El Capítulo III describe el alcance metodológico, detallando el diseño de estudio, la población, muestra, técnicas e instrumentos aplicados, al igual que su validez y confiabilidad. El Capítulo IV expone los resultados obtenidos, mientras que el Capítulo VI desarrolla la discusión, sustentando la propuesta, destacando los hallazgos más importantes, comparándolos críticamente con teorías previas y planteando sus implicancias. Finalmente, se presentan las conclusiones y recomendaciones del estudio, junto con las fuentes académicas utilizadas y los apéndices documentales pertinentes.

CAPÍTULO I

ASPECTOS GENERALES

1.1. Planteamiento del problema

Según el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), el síndrome de burnout se caracteriza por un cuadro de desgaste corporal, mental y afectivo, frecuentemente vinculado a una fatiga persistente, además, resalta que entre los grupos más vulnerables a este síndrome se encuentra el personal sanitario (4). En años recientes, el burnout ha mostrado un aumento alarmante a nivel mundial, por ejemplo, un estudio realizado por Indeed en 2021 reveló que el 52 % de los trabajadores se sentían exhaustos, cifra que representa un incremento significativo en comparación con el 43 % registrado antes de la pandemia de COVID-19 (5). Por su parte, en el ámbito que involucra la percepción de realización y agrado en el ejercicio laboral, una indagación global aplicada a médicos de atención primaria indicó que cerca del 70 % se declaraba satisfecho con su trabajo, no obstante, este porcentaje disminuyó durante la pandemia, pasando del 71 % previo a 2019 a aproximadamente un 63 % en dicho periodo (6).

En América, la Organización Panamericana de la Salud (OPS) reporta que la región cuenta con una de las mayores densidades de personal de salud a nivel global, con 24,8 profesionales por cada mil habitantes (7). Sin embargo, esta alta disponibilidad no garantiza condiciones laborales óptimas. Un estudio multicéntrico realizado en seis países de América Latina, con la participación de 5,437 trabajadores del sector salud, reveló que el 59,8 % de ellos presentaba síntomas de síndrome de burnout. Este riesgo fue más elevado en profesionales de Argentina, en mujeres, en jóvenes, en quienes trabajan en el sector público y en médicos generales y especialistas (8). En cuanto a la satisfacción laboral, otro estudio realizado durante la pandemia en Perú, Bolivia y Brasil mostró que el 75,2% del personal sanitario estaba satisfecho con su trabajo, destacando

particularmente las mujeres y los trabajadores brasileños, donde la satisfacción alcanzó el 95,1%. Sin embargo, estos resultados podrían no ser representativos para toda la región, ya que Brasil implementó políticas más favorables para sus colaboradores en atención médica (9).

Dentro del marco peruano, la Encuesta Nacional de Satisfacción de Usuarios de los Servicios de Salud (ENSUSALUD) del año 2014 evaluó la presencia de manifestaciones asociadas al agotamiento ocupacional crónico en especialistas integrantes del cuerpo asistencial perteneciente a las disciplinas médica y enfermera, encontrando que el 2,8 % presentaba el síndrome de forma completa, lo que evidenciaba una prevalencia relativamente baja. No obstante, al utilizar criterios más amplios de medición, se identificó que entre el 7,9 % y el 12,5 % del personal manifestaba síntomas de burnout de intensidad moderada a significativa (10). Años más tarde, en un hospital pediátrico del país, específicamente en el área destinada al manejo de personas con COVID-19, se observó que el 28,46 % del equipo de salud presentaba manifestaciones moderadas de este síndrome, mientras que el 46,4 % reportaba niveles medios de satisfacción laboral, lo que refleja un impacto considerable del contexto pandémico en el bienestar del personal sanitario (11).

En la entidad nosocomial adscrita a la jurisdicción regional identificada como Guillermo Díaz de la Vega, situado en la provincia de Abancay, durante el año 2022 y en el contexto sanitario provocado por la pandemia de COVID-19, se presentaron múltiples situaciones que comprometían el bienestar del personal sanitario. Entre las principales dificultades se evidenció un notable agotamiento tanto físico como emocional, reflejado en una pérdida progresiva de energía, fatiga constante incluso al comenzar la jornada laboral y una sensación continua de estar sobrecargado. A esto se añadían emociones de frustración, falta de motivación y una percepción desfavorable del ambiente laboral, lo

cual influía en una menor participación en las actividades diarias y en una pérdida de entusiasmo por los logros obtenidos. Algunos trabajadores manifestaban que su dedicación no era reconocida, y que las condiciones laborales, en lugar de facilitar su trabajo, incrementaban la presión. Todo este panorama se desarrolló en un contexto de alta exigencia asistencial, escasez de recursos y una exposición permanente al riesgo, lo que intensificaba el desgaste general del equipo de salud.

A partir de lo anteriormente mencionado, esta investigación cobra particular importancia, pues facilitará una comprensión más detallada de las dinámicas psicosociales que afectan al personal del ámbito sanitario, especialmente en contextos de alta presión como el vivido durante la pandemia. Los hallazgos permitirán contar con información útil para formular acciones dirigidas a promover el bienestar en el entorno laboral, reducir los niveles de desgaste emocional y fortalecer el rendimiento del equipo de salud, contribuyendo así a una mejora en la eficacia y la excelencia de los servicios otorgados.

1.2. Formulación del problema

a. Problema general

¿Cuál es la relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en un grupo de profesionales de la salud de la provincia de Abancay en tiempos de Covid-19, 2022?

b. Problemas específicos

- ¿Cuál es la relación entre el agotamiento emocional y la satisfacción laboral en un grupo de profesionales de la salud de la provincia de Abancay en tiempos de Covid-19, 2022?

- ¿Cuál es la relación entre la despersonalización y la satisfacción laboral en un grupo de profesionales de la salud de la provincia de Abancay en tiempos de Covid-19, 2022?
- ¿Cuál es la relación entre la realización personal y la satisfacción de laboral en un grupo de profesionales de la salud de la provincia de Abancay en tiempos de Covid-19, 2022?
- ¿Cuál es la relación entre el síndrome de burnout y la significación de la tarea en un grupo de profesionales de la salud de la provincia de Abancay en tiempos de Covid-19, 2022?
- ¿Cuál es la relación entre el síndrome de burnout y las condiciones de trabajo en un grupo de profesionales de la salud de la provincia de Abancay en tiempos de Covid-19, 2022?
- ¿Cuál es la relación entre el síndrome de burnout y el reconocimiento personal y social en un grupo de profesionales de la salud de la provincia de Abancay en tiempos de Covid-19, 2022?
- ¿Cuál es la relación entre el síndrome de burnout y los beneficios económicos en grupo de profesionales de la salud de la provincia de Abancay en tiempos de Covid-19, 2022?
- ¿Cuál es la relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en un grupo de profesionales de la salud de la provincia de Abancay en tiempos de Covid-19, 2022, según datos sociodemográficos?

1.3. Justificación de la investigación

a. Conveniencia de la investigación

Este estudio se considera conveniente y pertinente por diversas razones. En primer lugar, se cuenta con la predisposición y autorización por parte de las autoridades de las instituciones seleccionadas, lo que garantiza el acceso a la población objetivo y el desarrollo ético de la investigación. Asimismo, se dispone de los medios económicos y humanos necesarios para llevar a cabo el estudio de manera adecuada. Además, abordar esta problemática resulta especialmente oportuno dado el impacto que la pandemia ha tenido sobre las condiciones psicoemocionales y el sentido de plenitud laboral del personal de salud, lo que refuerza la trascendencia que reviste generar evidencia local que permita proponer medidas preventivas y de apoyo institucional.

b. Valor social de la investigación

El actual estudio posee un alto valor social, ya que aborda una problemática institucional que impacta no solo en la estabilidad física y emocional del personal sanitario, sino también en la calidad de atención que reciben los pacientes. El síndrome de Burnout y la insatisfacción laboral generan consecuencias como errores clínicos, ausentismo, rotación de personal y sobrecostos para el sistema de salud pública, afectando así su sostenibilidad. Los resultados del estudio permitirán generar evidencia útil para diseñar estrategias orientadas a mejorar el entorno laboral, reducir el desgaste anímico y afectivo, y elevar la percepción de satisfacción del trabajadores de la salud. Asimismo, contribuirán a la formulación de políticas públicas y programas institucionales que promuevan una cultura de bienestar laboral y cuidado integral en el sector salud.

c. Implicancias prácticas de la investigación

Los resultados derivados del presente análisis facilitarán la creación y aplicación de acciones específicas orientadas a mitigar el cuadro de extenuación psico-laboral o

burnout y a fortalecer el grado de gratificación experimentado en el quehacer laboral en el equipo sanitario, particularmente en los niveles I, II y III. Estos aportes impactarán positivamente en la calidad de la atención médica, ayudando a minimizar errores clínicos, reducir el ausentismo y la rotación del personal, y optimizar los costos operativos del sistema público de salud. Asimismo, los resultados servirán como fundamento para el diseño de programas institucionales y políticas públicas que promuevan entornos laborales más sanos y sostenibles. De igual modo, se impulsará la materialización funcional de esquemas estratégicos de apoyo psicoafectivo y cuidado vinculado a los mecanismos cognitivos y de conducta, dirigidas a quienes desempeñan su labor bajo alta presión y exigencia.

d. Valor teórico de la investigación

Esta investigación aporta valor teórico al contribuir con nuevos conocimientos sobre el cuadro de fatiga emocional derivado de la sobrecarga de trabajo y la autopercepción de realización dentro del entorno organizacional en el contexto específico de trabajadores de la salud en el periodo pandémico. Al analizar una problemática institucional compleja desde una perspectiva actual, los hallazgos permitirán ampliar la comprensión sobre las respuestas emocionales y conductuales del personal sanitario frente a condiciones laborales adversas. Además, el estudio se apoya en teorías previas y utiliza herramientas validadas, lo que fortalece su rigor metodológico y brinda una base sólida para futuras investigaciones. En este sentido, los resultados no solo enriquecen el cuerpo teórico existente, sino que también abren camino para nuevas líneas de investigación relacionadas con el bienestar laboral y la salud mental en contextos de alta demanda.

e. Utilidad metodológica de la investigación

La utilidad metodológica de esta investigación radica en el empleo de instrumentos y técnicas validadas para la medición del burnout o cuadro de fatiga emocional derivado de la sobrecarga de trabajo y la autopercepción de realización dentro del entorno organizacional, lo cual garantiza la fiabilidad y validez de los datos recolectados. En correspondencia secuencial con los planteamientos precedentes, el estudio demuestra que es viable acceder a una muestra representativa del personal de salud mediante la colaboración con diversas instituciones, lo que refuerza la aplicabilidad del diseño metodológico. El uso de encuestas estandarizadas facilita la replicabilidad del estudio en otros contextos, y permite generar datos comparables que pueden ser utilizados en futuras investigaciones similares.

1.4. Objetivos de la investigación

a. Objetivo general

Determinar la relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en un grupo de profesionales de la salud de la provincia de Abancay en tiempos de Covid-19, 2022.

b. Objetivos específicos

- Identificar la relación entre el agotamiento emocional y la satisfacción laboral en un grupo de profesionales de la salud de la provincia de Abancay en tiempos de Covid-19, 2022.
- Identificar la relación entre la despersonalización y la satisfacción laboral en un grupo de profesionales de la salud de la provincia de Abancay en tiempos de Covid-19, 2022.

- Identificar la relación entre la realización personal y la satisfacción laboral en un grupo de profesionales de la salud de la provincia de Apurímac en tiempos de Covid-19, 2022.
- Indicar la relación entre el síndrome de burnout y la significación de la tarea en un grupo de profesionales de la salud de la provincia de Abancay en tiempos de Covid-19, 2022.
- Identificar la relación entre el síndrome de burnout y las condiciones de trabajo en un grupo de profesionales de la salud de la provincia de Abancay en tiempos de Covid-19, 2022.
- Identificar la relación entre el síndrome de burnout y el reconocimiento personal y social en un grupo de profesionales de la salud de la provincia de Abancay en tiempos de Covid-19, 2022.
- Identificar la relación entre el síndrome de burnout y los beneficios económicos en un grupo de profesionales de la salud de la provincia de Abancay en tiempos de Covid-19, 2022.
- Determinar la relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en un grupo de profesionales de la salud de la provincia de Abancay en tiempos de Covid-19, 2022, según datos sociodemográficos.

1.5. Delimitación de la investigación

a. Espacial

El estudio se desarrolló en una muestra del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega, ubicado en la ciudad de Abancay, región Apurímac. Se eligió esta institución por ser representativa de diversas realidades socioeconómicas, considerando su

presupuesto institucional aprobado. La investigación se realizó con un conjunto de especialistas en salud que aceptaron participar de forma voluntaria, y de manera articulada con el departamento de Recursos Humanos y la jefatura del hospital, mediante la aplicación de encuestas virtuales (TIC's).

b. Temporal

La recolección de los datos se efectuó durante los dos últimos meses del año 2022. Este periodo fue elegido considerando las limitaciones de tiempo y ubicación de los trabajadores, lo cual permitió facilitar la coordinación entre los participantes y el investigador.

1.6. Limitaciones de la investigación

Durante el desarrollo del estudio se presentaron algunas limitaciones importantes. Dentro del escenario complejo de la emergencia global provocada por la pandemia COVID-19, se enfrentaron dificultades relacionadas con la ejecución de los instrumentos, particularmente en lo que respecta al acceso a la muestra de estudio. Debido a esta situación, fue necesario aplicar las pruebas psicométricas a través del uso de TIC's, lo cual permitió continuar con el proceso de recolección de datos pese a las restricciones sanitarias. Asimismo, en relación con el tipo de muestreo utilizado, se identificó como limitación la dificultad que algunos participantes tuvieron para comprender ciertos ítems del instrumento de medición, lo que podría haber afectado la precisión de sus respuestas.

1.7. Viabilidad de la investigación

Este estudio fue considerado viable por diversas razones. En primer lugar, se contó con la predisposición y el consentimiento de las autoridades de las instituciones seleccionadas para llevar a cabo la investigación. Asimismo, se dispuso de los recursos

económicos y humanos necesarios que garantizaron la correcta conducción y realización del estudio.

CÁPITULO II

MARCO TEÓRICO

2. 1. Antecedentes de investigaciones

a. Contexto nacional

Contreras et al., en 2021, llevaron a cabo un análisis en aras de lograr examinar la correlación que se configura entre la autoestima y el burnout en el conglomerado empírico delimitado por la incorporación de 66 médicos de una entidad asistencial en Lima. Para la medición de las variables, se aplicó el test de Rosenberg para evaluar la autoestima y un cuestionario específico para el síndrome de burnout. Entre los principales hallazgos, se reportó que el 16,66 % de los participantes presentaban agotamiento emocional. Asimismo, el 25,75 % mostraba niveles bajos de autoestima, identificándose una asociación inversa entre esta última y la despersonalización. Se observaron correlaciones negativas entre autoestima y agotamiento emocional ($r = -0,551$), así como entre autoestima y despersonalización ($r = -0,298$); en contraste, se halló una correlación positiva con la realización personal ($r = 0,499$). Se concluyó que una autoestima baja podría facilitar la ocurrencia del síndrome de burnout, mientras que una autoestima alta actuaría como un factor protector (14).

Lauracio y Lauracio, en el año 2020, realizaron un estudio en la región de Puno con la intención de precisar si existía un nexo analítico que conecta el cuadro de extenuación emocional derivado del entorno ocupacional y el grado de desempeño funcional evidenciado por los colaboradores de un centro de atención médica. El enfoque metodológico fue descriptivo-correlacional y se trabajó con la totalidad del personal del establecimiento. A fin de reunir los datos necesarios, se emplearon el Maslach Burnout Inventory y un cuestionario de autoevaluación del desempeño laboral. Los hallazgos evidenciaron que no había correlación significativa entre ambas variables ($r = 0.063$). Se

concluyó que el síndrome de Burnout presentaba un nivel medio, mientras que el desempeño laboral era elevado, sin establecerse una relación directa entre ambos factores en el grupo evaluado (12).

Del Carpio et al., en 2019, llevaron a efecto un análisis académico con la intención de identificar la prevalencia del burnout en médicos de la ciudad de Arequipa. El proceso indagatorio se fundamentó en una línea descriptiva con alcance comparativo, y se procedió a la implementación del Inventario de Burnout de Maslach como instrumento de medición. El primer resultado reveló que el 42,5 % de los encuestados presentaban agotamiento mental, mientras que el 29,9 % mostraba una intensidad moderada, en tanto que el 27,6 % presentó una intensidad severa. En cuanto a la despersonalización, el 28,7 % presentó un nivel bajo, el 21,8 % moderado y el 49,4 % severo. En lo que concierne a la realización personal, el 52,9 % mostró una intensidad baja, el 12,6 % moderado y el 34,5 % severo. Finalmente, se identificó que el 1,1 % de los médicos tenía manifestación del síndrome de extenuación laboral en rango leve, el 92 % en nivel moderado y el 6,9 % en nivel severo (13).

Yslado et al., en el año 2019, llevaron a cabo un estudio con el interés de analizar la vinculación funcional entre el cuadro de extenuación emocional derivado del entorno ocupacional y el grado de desempeño profesional funcional en profesionales de la salud de dos establecimientos de salud ubicados en Áncash. El presente adoptó una orientación metodológica cuantitativa, clasificada como observacional, relacional y con una configuración metodológica fundamentado en la recopilación simultánea de información dentro de un marco temporal delimitado. Para la recolección de datos se hicieron uso del Inventario de Burnout de Maslach (MBI) y la Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC). Como primer resultado, se evidenció un vínculo significativo ($AGFI = 0,946$) y de carácter negativo (parámetro estructural estimado equivalente a -0.62) para los dos

constructos en análisis. En conclusión, se determinó la evidencia empírica de una asociación funcional significativa de correspondencia inversamente proporcional entre la manifestación del agotamiento psicológico y ocupacional y la satisfacción laboral, considerándose el primero un factor que influye directamente en los niveles de satisfacción en el trabajo (15).

b. Contexto internacional

En el año 2020, Cerón llevó a cabo una investigación centrada en el burnout entre el equipo de enfermeros perteneciente a hospitales tanto públicos como privados de la ciudad de Guayaquil, Ecuador. El análisis fue de tipo descriptivo, mediante un enfoque cuantitativo, con diseño transversal y correlacional. Para evaluar la presencia del síndrome, se operacionalizó mediante la escala Maslach Burnout Inventory. Entre los principales hallazgos se identificó una prevalencia general del síndrome del 1,7 %. Además, un 6,6 % presentó niveles elevados de agotamiento emocional, mientras que un 5,2 % mostró altos niveles de despersonalización. Por otro lado, el 14,6 % reportó una categoría baja en lo que concierne al desarrollo personal. Finalmente, se evidenció una asociación estadísticamente significativa entre el tipo de sector laboral (público, privado o mixto) y las tres dimensiones del burnout ($p = 0,01$) (16).

Sorce y Roberto desarrollaron un trabajo de investigación en el año 2020 con el objetivo de identificar los factores biopsicosociales laborales vinculados al síndrome de burnout en profesionales del área de bienestar mental en Brasil. Se trató de un análisis estructurado como un estudio sincrónico de naturaleza cuantitativa, en cuyo desarrollo se implementó el Inventario de Burnout de Maslach (MBI-HSS). Los hallazgos revelaron una frecuencia del burnout del 7 %, con mayor frecuencia entre los integrantes del equipo de atención enfermera. Este se relacionó con constructos como el ámbito laboral, el uso de psicofármacos, una baja satisfacción con la gestión del jefe inmediato y una percepción

reducida de control sobre el trabajo. La investigación concluyó que el escaso control sobre las actividades laborales fue el principal factor psicosocial relacionado con el desarrollo del síndrome (17).

Intriago, en el año 2019, llevó a cabo una investigación sobre el síndrome de burnout en trabajadores del área de salud de un hospital en Ecuador. El estudio fue de tipo descriptivo y transversal, y para la recopilación de datos se empleó el cuestionario estructurado Maslach Burnout Inventory (MBI). En cuanto a los resultados, se identificó que el 83 % del personal no presentaba signos del síndrome, mientras que el 15 % mostró síntomas correspondientes a fatiga crónica asociada al burnout, predominantes en trabajadores de sexo femenino, y un 2 % se encontraba en una situación de riesgo de desarrollarlo (18).

2.2. Bases teóricas

2.1.1. Síndrome de Burnout

Lovo (19) señala que la conceptualización tradicional y reconocida del burnout fue desarrollada por Maslach, que fue quien lo describió como un trastorno de configuración cognitivo–afectiva, identificable por la presencia de desgaste emocional, desapego interpersonal y una disminución en la realización personal, el cual puede manifestarse incluso en individuos sin antecedentes psicopatológicos. Asimismo, el autor sostiene que también es conocido como el estado de “estar quemado”, el cual puede producirse en contextos laborales, familiares o sociales, cuando las demandas externas sobrepasan la capacidad adaptativa del individuo, provocando tensión y estrés persistentes.

Por su parte, Torres et al. (20) proponen que el síndrome de burnout constituye un trastorno psiquiátrico que resulta de una exposición prolongada al estrés dentro de ambientes con condiciones desfavorables y recursos limitados. El primer componente del

síndrome se relaciona con la pérdida de energía o agotamiento físico y mental, atribuible tanto a factores personales como a una elevada carga laboral. El segundo componente corresponde a un estado psicológico patológico en el que el profesional desarrolla actitudes egocéntricas y desmotivación. Finalmente, el tercer componente implica una disminución o pérdida de la autoestima en el ámbito laboral.

Tabares et al. (21) explican que la etiología del síndrome de burnout se remonta a investigaciones iniciadas en la década de 1970 por Freudenberger, quien lo definió como un estado de agotamiento generado en profesionales por un esfuerzo excesivo o una alta demanda de energía para alcanzar metas laborales. Posteriormente, Maslach lo conceptualizó bajo la categoría de síndrome de naturaleza psicológica que incluye desgaste emocional, desapego interpersonal y una escasa realización personal, especialmente en quienes ejercen labores directamente con personas. A su vez, Gil-Monte (22) lo definió como una respuesta conductual y psicológica ante el estrés crónico en el entorno laboral, la cual ocasiona deterioro a nivel cognitivo, emocional, afectivo e interpersonal.

a) Dimensiones del síndrome de Burnout

Tomando en cuenta lo señalado por Maslach y Jackson (23) en 1986, el burnout se produce como resultado de una condición continuada de sobrecarga psicofisiológica derivada de la exposición prolongada a factores estresores generado en el escenario ocupacional; este se integra por tres dimensiones principales:

Agotamiento emocional

Hace referencia a la fatiga y el cansancio que se manifiestan de manera física, psicológica o como una combinación de ambas, generando una sensación de impotencia e incapacidad para realizar diversas actividades. También se relaciona con el hastío

emocional y el sobreesfuerzo físico, especialmente en el contexto de las interacciones entre los trabajadores y los pacientes (23).

Despersonalización

Esta dimensión comprende el desarrollo de afectos y conductas negativas, especialmente orientado hacia los individuos que hacen uso de los servicios ofrecidos por los trabajadores, manifestándose en conductas de irritabilidad. El profesional que presenta estos síntomas no solo se distancia de los usuarios, sino también de sus compañeros de trabajo, mostrando actitudes irónicas, irritables y cínicas. Incluso llega a etiquetar a las personas, atribuyéndoles la responsabilidad de sus frustraciones y bajo rendimiento laboral. Se trata del desarrollo de respuestas y comportamientos inadecuados por parte del trabajador hacia los pacientes (23).

Bajo Logro o realización personal

Esta dimensión se presenta cuando las exigencias del trabajo superan la capacidad del individuo para afrontarlas adecuadamente. Se caracteriza por respuestas negativas hacia uno mismo, bajo desempeño laboral, disminución de la autoestima e incapacidad para manejar el estrés. Esto conlleva a sentimientos de infelicidad, aspiraciones limitadas y una percepción de fracaso en cuanto a la autorrealización, afectando de forma negativa las relaciones tanto profesionales como personales (23).

b) Sintomatología del síndrome de Burnout

Quiceno y Vinaccia (24) explican que este síndrome se manifiesta con síntomas que afectan diversas esferas: orgánica, psíquica y social, generando sensaciones de pérdida del valor personal y decepción.

Según Fluker (25), los síntomas pueden agruparse en diferentes áreas, las cuales se describen a continuación:

- A nivel conductual: Incapacidad para relajarse, comportamiento paranoide y suspicaz, aislamiento, actitud cínica, escaso contacto social, rigidez, inflexibilidad, falta de concentración, ausentismo laboral, conductas agresivas, uso de tranquilizantes, barbitúricos o sustancias psicoactivas, entre otros.
- A nivel somático: Cansancio, fatiga crónica, cefaleas, dolores en cuello, espalda y músculos, trastornos del sueño (como insomnio), problemas respiratorios y gastrointestinales, entre otros.
- A nivel emocional: Ansiedad, desorientación, sentimientos depresivos, aburrimiento, agotamiento emocional, irritabilidad, hostilidad, odio, dificultades para expresar o controlar emociones, e impaciencia.
- A nivel cognitivo: Baja autoestima, pensamientos de impotencia frente al desempeño profesional, percepción de fracaso laboral y escasa realización en el ámbito laboral.

c) Cuadro evolutivo

La persona que atraviesa este cuadro clínico puede experimentar diversas consecuencias psicológicas y físicas, entre ellas, la pérdida de motivación frente a sus metas. De acuerdo con Edelwich y Brodsky (26), estas consecuencias se manifiestan a través de distintas etapas:

Etapa de idealismo

En esta fase, la persona muestra un elevado nivel de energía hacia su puesto de trabajo, llegando incluso a asumir responsabilidades que no le corresponden. Tiende a sobreestimar sus capacidades y, al no alcanzar las expectativas propuestas, experimenta sentimientos de frustración y desilusión (26).

Etapa de estancamiento

Durante esta etapa, la persona comienza a reevaluar sus expectativas laborales, percibiendo que sus esfuerzos no son reconocidos ni recompensados. Esta sensación de frustración afecta sus metas personales, lo que conlleva a la pérdida de entusiasmo y de la visión idealizada del trabajo. En este punto, suele realizar un análisis introspectivo de su vida profesional (26).

Etapa de apatía

Se trata del momento más crítico del síndrome. Aparecen manifestaciones físicas, conductuales y emocionales. Se observa estancamiento en las actividades laborales, aumento del absentismo, desinterés por el trabajo y una disminución significativa del contacto con los compañeros (26).

Etapa de distanciamiento

En esta fase, se evidencia una marcada desvinculación emocional y profesional. La persona experimenta sentimientos de vacío, desvalorización de su labor y aislamiento social. En casos severos, puede llegar incluso a abandonar el ejercicio de su profesión (26).

d) Desencadenantes del Síndrome de Burnout

Según Grau et al. (27), los desencadenantes y antecedentes que favorecen el desarrollo del síndrome de burnout están relacionados con variables personales del individuo, el contexto laboral y las condiciones externas del centro de trabajo. Estos factores pueden clasificarse de la siguiente manera:

Según las características personales

- Pensamientos y creencias erróneas
- Tipo de personalidad
- Estrategias de afrontamiento inadecuadas

- Sentimientos de ineficacia en el trabajo

Según lineamientos laborales o niveles de organización

- Exceso de burocracia
- Falta de recompensas y refuerzos para los trabajadores
- Estructura organizacional rígida y jerarquizada
- Poca participación de los empleados o trabajadores
- Falta de logística en el trabajo
- Sobre carga laboral
- Infracciones en el trabajo
- Estresores económicos
- Poco tiempo para atender a los pacientes y usuarios
- Cambios en los roles de servicio
- Cultura de la población usuaria
- Cambios de funciones en el trabajo
- Falta de autonomía y responsabilidades en el trabajo
- Poca adaptación con las tecnologías

Según vinculaciones interpersonales

- Relaciones conflictivas con empleados de trabajo y usuarios
- Falta de cooperación en el trabajo
- Problemas con usuarios problemáticos

e) Factores directos vinculados con el Síndrome de Burnout

Tomando en cuenta lo señalado por Linzer et al. (28), el desarrollo del burnout en el personal asistencial en salud está directamente relacionado con tres variables principales: el grado de satisfacción en el trabajo, la magnitud del estrés laboral y las interferencias entre el trabajo y el hogar. Estos factores, al interactuar entre sí, pueden influir de manera significativa en el bienestar psicológico y profesional de los trabajadores del sector salud.

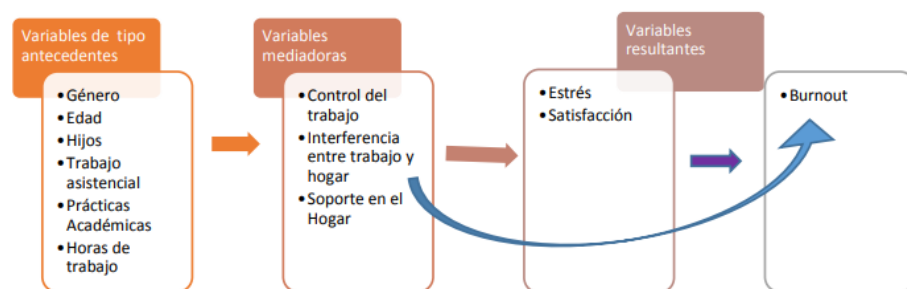


Figura 1. Modelo de predicción de Burnout en médicos y personal de salud

Fuente: Linzer et. al. (28)

2.1.2. Satisfacción laboral

De acuerdo con Salazar (29), la satisfacción laboral es una percepción que puede abordarse desde tres disciplinas: la psicología, los recursos humanos y la economía. En este sentido, señala que el enfoque psicológico se centra en los distintos niveles de satisfacción que experimenta el empleado en relación con su puesto de trabajo, donde predomina la percepción subjetiva del trabajador sobre su labor. Por su parte, el enfoque de los recursos humanos se orienta hacia la investigación de beneficios y condiciones que permitan mantener satisfechos a los empleados, con el objetivo de que estos realicen sus funciones de manera óptima y contribuyan a una mayor productividad. Finalmente, desde la economía, el análisis se enfoca en los factores del empleo y en el grado de satisfacción de los empleadores.

Por otro lado, Duche y Rivera (30) afirman que la satisfacción en el desempeño laboral implica un estado psicológico que la persona experimenta en función de cómo percibe sus vivencias laborales. Asimismo, sostienen que esta percepción es subjetiva y que, cuando es positiva, se refleja en una mejor actitud hacia el entorno de trabajo.

a) Dimensiones de la satisfacción laboral

Según el modelo propuesto por Palma (31), la disposición hacia el trabajo alude a la postura o inclinación relativamente estable que un sujeto mantiene respecto a su entorno laboral, influenciada por sus pensamientos y valores adquiridos y consolidados a lo largo de su trayectoria profesional. En este marco, se identifican las siguientes dimensiones:

Significación de la tarea

Se refiere a la postura o actitud positiva que el empleado mantiene hacia su trabajo y las funciones que le son asignadas. Esta dimensión implica que dichas tareas son percibidas como importantes y con sentido, ya que contribuyen no solo al cumplimiento de los objetivos de la empresa, sino también al crecimiento y realización personal del trabajador. Es decir, el empleado considera que su labor tiene un propósito claro, lo cual le motiva a implicarse más, al sentir que su esfuerzo aporta significativamente tanto a la organización como a su propio desarrollo profesional.

Condiciones de trabajo

Esta dimensión hace referencia a los diversos elementos que conforman e influyen directamente en el rendimiento del personal dentro de una institución u organización. Incluye aspectos como las normativas institucionales que regulan la actividad laboral, así como las condiciones físicas y materiales disponibles para realizar el trabajo. Estos factores, tales como el ambiente, la infraestructura, los recursos y la organización del tiempo, tienen un impacto significativo en la satisfacción del empleado, ya que pueden

facilitar o dificultar el cumplimiento de sus funciones, afectando así el clima laboral general.

Reconocimiento personal y social

Esta dimensión se relaciona con el grado de satisfacción que experimenta el trabajador en cuanto a sus relaciones interpersonales dentro del entorno laboral. Hace referencia a la percepción que tiene el empleado de sentirse valorado por sus superiores y compañeros, quienes reconocen de manera positiva el esfuerzo y dedicación que demuestra en sus funciones. Está estrechamente vinculada con el trato recibido, tanto por parte del empleador como de sus colegas, y cómo este influye en el sentido de pertenencia y autoestima del trabajador.

Beneficios económicos

Esta dimensión se vincula con la compensación monetaria que recibe el trabajador como resultado del cumplimiento de las responsabilidades propias de su cargo. Incluye las remuneraciones, incentivos o reforzadores económicos que el empleado percibe, los cuales influyen directamente en su motivación y percepción de justicia en relación con el esfuerzo realizado.

b) Modelo de factores determinantes de Satisfacción Laboral

Tomando en cuenta a Robbins (32), se identifican diversos agentes que intervienen en el desarrollo de la autopercepción de realización dentro del entorno de trabajo:

Reto del trabajo

Los trabajadores tienden a preferir empleos que les permitan poner en práctica sus capacidades y habilidades, a través de tareas variadas, con cierto grado de autonomía y la posibilidad de recibir retroalimentación. Sin embargo, estas tareas deben estar

organizadas de forma adecuada, ya que una sobrecarga de responsabilidades podría generar estrés, frustración y una sensación de fracaso (32).

Sistema de recompensas justas

La percepción de un salario adecuado y de oportunidades de ascenso equitativas contribuye significativamente a que el trabajador se sienta satisfecho con su labor, al reconocer el valor de su esfuerzo (32).

Condiciones favorables de trabajo

Un entorno laboral agradable influye directamente en el bienestar personal del empleado, facilitando un mejor desempeño. Un ambiente saludable promueve relaciones positivas, motivación y productividad (32).

Cultura organizacional de la empresa

La cultura y la dinámica organizacional influyen en el grado de armonía y cooperación presente entre los integrantes del entorno profesional. Un entorno en el que predomine el apoyo mutuo, una supervisión constructiva, jerarquías claras y un liderazgo positivo, basado en normas y valores compartidos, favorece el bienestar en el ámbito laboral de los empleados (32).

c) Factores que provocan la insatisfacción y satisfacción

Según la teoría de Herzberg (33), son las experiencias negativas las que originan la insatisfacción en el trabajo. Entre los principales factores que la provocan se encuentran:

- Políticas y administración deficientes de la organización
- Salarios inadecuados
- Relaciones problemáticas con los jefes
- Conflictos entre compañeros de trabajo

- Supervisión deficiente
- Condiciones de trabajo insatisfactorias

En cambio, los elementos que realmente impulsan la satisfacción laboral son los motivadores intrínsecos, entre los cuales destacan:

- Reconocimiento por los logros y el esfuerzo
- Oportunidades para el logro personal y profesional

2. 3. Hipótesis

a. General

Ha: El síndrome de burnout tiene una relación negativa con la satisfacción laboral en un grupo de profesionales de la salud de la provincia de Abancay en tiempos de Covid-19, 2022.

Ho: El síndrome de burnout tiene una relación positiva con la satisfacción laboral en un grupo de profesionales de la salud de la provincia de Abancay en tiempos de Covid-19, 2022.

b. Específicas

- Ha: Existe una relación negativa entre el agotamiento emocional y la satisfacción laboral en un grupo de profesionales de la salud de la provincia de Abancay en tiempos de Covid-19, 2022.

Ho: No existe una relación negativa entre el agotamiento emocional y la satisfacción laboral en un grupo de profesionales de la salud de la provincia de Abancay en tiempos de Covid-19, 2022.

- Ha: Existe relación negativa entre la despersonalización y la satisfacción laboral en un grupo de profesionales de la salud de la provincia de Abancay en tiempos de Covid-19, 2022

Ho: No existe relación negativa entre la despersonalización y la satisfacción laboral en un grupo de profesionales de la salud de la provincia de Abancay en tiempos de Covid-19, 2022

- Ha: Existe relación negativa entre la realización personal y la satisfacción laboral en un grupo de profesionales de la salud de la provincia de Abancay en tiempos de Covid-19, 2022

Ho: No existe relación negativa entre la realización personal y la satisfacción laboral en un grupo de profesionales de la salud de la provincia de Abancay en tiempos de Covid-19, 2022

- Ha: Existe relación negativa entre el síndrome de burnout y la significación de la tarea en un grupo de profesionales de la salud de la provincia de Abancay en tiempos de Covid-19, 2022

Ho: No existe relación negativa entre el síndrome de burnout y la significación de la tarea en un grupo de profesionales de la salud de la provincia de Abancay en tiempos de Covid-19, 2022

- Ha: Existe relación negativa entre el síndrome de burnout y las condiciones de trabajo en un grupo de profesionales de la salud de la provincia de Abancay en tiempos de Covid-19, 2022

Ho: No existe relación negativa entre el síndrome de burnout y las condiciones de trabajo en un grupo de profesionales de la salud de la provincia de Abancay en tiempos de Covid-19, 2022

- Ha: Existe relación negativa entre el síndrome de burnout y el reconocimiento personal y social en un grupo de profesionales de la salud de la provincia de Abancay en tiempos de Covid-19, 2022

Ho: No existe relación negativa entre el síndrome de burnout y el reconocimiento personal y social en un grupo de profesionales de la salud de la provincia de Abancay en tiempos de Covid-19, 2022

- Ha: Existe relación negativa entre el síndrome de burnout y los beneficios económicos en un grupo de profesionales de la salud de la provincia de Abancay en tiempos de Covid-19, 2022

Ho: No existe relación negativa entre el síndrome de burnout y los beneficios económicos en un grupo de profesionales de la salud de la provincia de Abancay en tiempos de Covid-19, 2022

- Ha: Existe relación negativa entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en un grupo de profesionales de la salud de la provincia de Abancay en tiempos de Covid-19, 2022, según los datos sociodemográficos.

Ho: No existe relación negativa entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en un grupo de profesionales de la salud de la provincia de Abancay en tiempos de Covid-19, 2022, según los datos sociodemográficos.

2.4. Variables

Variable 1

Síndrome de burnout: Es una alteración psicológica que se distingue por desgaste mental, deterioro del vínculo empático junto con una merma en la autovaloración profesional y el sentimiento de competencia propia, que podría presentarse incluso en individuos sin antecedentes psicopatológicos (23).

Variable 2

Satisfacción laboral: Se denomina a un estado emocional de agrado y positividad que surge de la valoración que el individuo realiza respecto a su centro de labores y a la experiencia vivida en el mismo (34).

2. 5. Operacionalización de variables

Tabla 1. Operacionalización de las variables no implicadas

Variables no implicadas	Definición Operacional	Indicador	Naturaleza	Escala
Modalidad de contrato	Tipo de modalidad de contrato laboral con la institución pública	Nombrado = 1 CAS = 2 SNP = 3 Licencia nombrados = 4 Licencia CAS = 5	Cuantitativa	Ordinal
Edad	Número de años de vida en la institución pública	20- 29 años 30 - 39 años 40 - 59 años 60 a más	Cuantitativa	Intervalo
Sexo	Variable biológica, categoría de masculino y femenino	Masculino =1 Femenino =2	Cuantitativa	Ordinal
Estado civil	Condición de los empleados de salud en la institución pública según su registro civil en función	Soltero = 1 casado = 2 conviviente = 3	Cuantitativa	

Tabla 2. Operacionalización de las variables implicadas

Variables implicadas	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Ítems	Niveles	Indicador	Tipo de variable	Escala de medición
Síndrome de Burnout	Es un cuadro psicológico caracterizado por desgaste mental, despersonalización y un descenso en la realización personal, que podría presentarse incluso en sujetos sin antecedentes psicopatológicos (23).	Es un estado psicológico en el que comprende síntomas como el desgaste emocional, despersonalización e interfiere en la realización personal.	Agotamiento emocional	1, 2, 3,6, 8, 13, 14, 16 y 20	Alto Medio Bajo	0 = nunca 1 = pocas veces al año 2 = Una vez o menos al mes 3 = Cada semana 4 = Algunas veces a la semana 5 = Todos los días	Cuantitativa	Ordinal
			Despersonalización	5, 10, 11, 15 y 22				
			Realización personal	4, 7, 9, 12, 17, 18, 19 y 21				

Satisfacción laboral	Se denomina a un estado emocional de agrado y positividad que surge de la valoración que el individuo realiza respecto a su centro de labores y a la experiencia vivida en el mismo (34).	Denominado al estado emocional positivo frente al trabajo, esto medido mediante las cuatro dimensiones que lo conforman.	Significación de la tarea	3, 4, 7, 18, 21, 22, 25 y 26.	Muy satisfecho	Puntuación: 1-5 Positivo: 1, 3, 4, 7, 8, 9, 14, 15, 16, 18, 20, 21, 22, 23, 25, 26 y 27.	Cuantitativa	Ordinal
			Condiciones de trabajo	1, 8, 12, 14, 15, 17, 20, 23 y 27.	Satisfecho			
			Reconocimiento personal y social	6, 11, 13, 19 y 24.	Insatisfecho	Puntuación: 5-1 Negativo: 2, 5, 6, 10, 11, 12, 13, 17, 19 y 24.		
			Beneficios económicos	2, 5, 9, 10 y 16.	Muy insatisfecho			

2. 6. Conceptualización de términos básicos

- a. **Síndrome:** Se denomina así a un conjunto de signos y síntomas que conforman un cuadro patológico y/o una enfermedad (35).
- b. **Síndrome de burnout:** Es una respuesta ante el estrés generado en la esfera profesional donde se desarrollan las actividades productivas, que se exterioriza en la aparición de pensamientos, sentimientos y actitudes de índole displacentera hacia la praxis profesional, las tareas o el entorno laboral (24).
- c. **Agotamiento Emocional:** Se refiere a una fatiga intensa vinculada con sensaciones de angustia y síntomas depresivos (23).
- d. **Despersonalización:** Hace referencia a una alteración que provoca desconexión con el propio cuerpo y los pensamientos, generando actitudes distantes o frías hacia los demás (23).
- e. **Realización personal:** Se entiende como el desarrollo de sentimientos de satisfacción y motivación en el ámbito laboral o en la vida en general (23).
- f. **Satisfacción:** Estado de bienestar o agrado que se experimenta al ver cumplida una necesidad, expectativa o anhelo (36).
- g. **Satisfacción laboral:** Es una propensión o inclinación relativamente consistente hacia un puesto de labores, fundamentada en convicciones y principios que se forman durante el desarrollo ocupacional (23).
- h. **Trabajador:** Se denomina así a la persona que, por voluntad propia, presta servicios que son retribuidos, pudiendo estar sujetos a normas formales o informales (31).

- i. Profesional de la salud:** Profesionales, técnicos y auxiliares que prestan servicios relacionados con la promoción, prevención, diagnóstico, tratamiento y rehabilitación de la salud (37).
- j. Significación de la tarea:** Hace referencia a la disposición hacia el trabajo, entendida como las actitudes que el trabajador manifiesta en relación con el desempeño de sus funciones laborales (31).
- k. Condiciones de trabajo:** Se refiere al análisis y valoración del entorno laboral, tomando en cuenta la presencia y aplicación de protocolos y regulaciones institucionales dentro del centro de labores (31).
- l. Reconocimiento personal y social:** Implica la valoración de la labor realizada en correspondencia de los logros reconocidos por la institución, ya sea por parte de superiores o compañeros (31).
- m. Beneficios Económicos:** Hace alusión a las actitudes frente al trabajo en cuanto a las remuneraciones e incentivos económicos percibidos como respuesta al esfuerzo realizado en el entorno laboral (31).

CAPÍTULO III

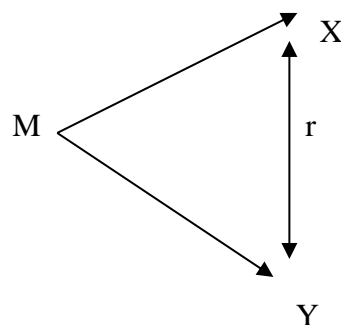
MÉTODOLÓGÍA

3. 1. Alcance de la investigación

Corresponde a un trabajo descriptivo correlacional, cuyo objetivo fue recolectar datos de los constructos investigativos y describir la magnitud de relación entre ambas, especificando sus propiedades, características y diversos rasgos del fenómeno en estudio (38).

3. 2. Diseño de estudio

El presente tuvo un enfoque cuantitativo, pues emplea la recopilación y el análisis de datos mediante mediciones numéricas, así como el uso de métodos estadísticos para identificar patrones conductuales en una población, con el objetivo de responder a preguntas de investigación y comprobar hipótesis. Asimismo, el diseño metodológico fue no experimental de tipo transversal, en el cual no se manipulan las variables, sino que se busca precisar la magnitud o grado de relación entre ambas dentro de un contexto determinado en tiempo y espacio (38).



Dónde:

- M : Muestra poblacional
- r : Relación entre variables
- X : Síndrome de burnout
- Y : Satisfacción laboral

3. 3. Población y muestra

Población

Este análisis fue conformado por profesionales de la salud, tanto técnicos como universitarios, del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega. Según el Análisis de Situación de Salud (ASIS) del año 2020, dicho establecimiento contaba con un total de 810 trabajadores (100%), distribuidos de la siguiente manera: 316 trabajadores nombrados (39%), 328 contratados bajo la modalidad CAS (40%), 94 bajo la modalidad SNP (18%), 64 con licencia en condición de nombrados (8%) y 8 con licencia CAS (1%). Estos profesionales se encontraban distribuidos en 56 servicios y 38 especialidades, tanto a nivel técnico como profesional dentro del área asistencial.

Tabla 3. Distribución muestral de empleados de la salud del Hospital II de Abancay de la provincia de Abancay, según modalidad de contrato

Población	<i>F</i>	%
Nombrados	316	39
CAS	328	40
SNP	94	12
Licencia nombrados	64	8
Licencia CAS	8	1
Total	810	100

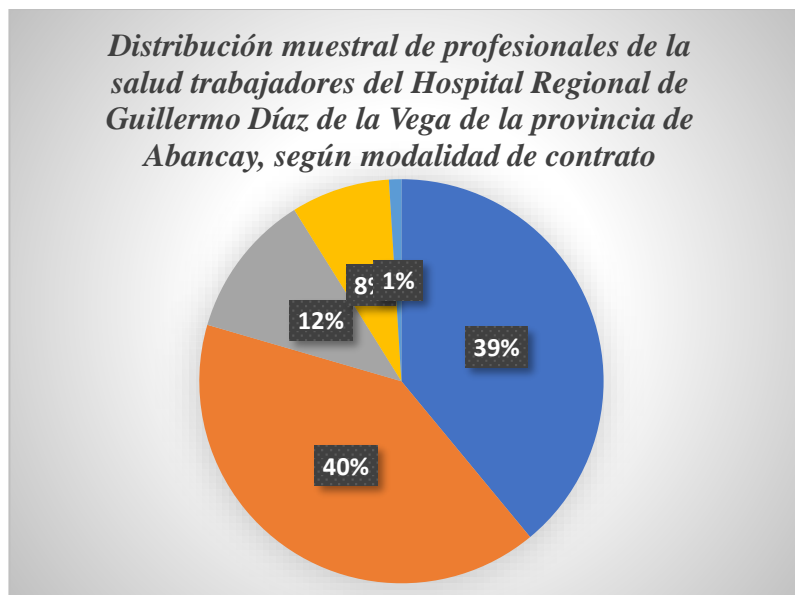


Figura 2. Distribución muestral de profesionales de la salud, según modalidad de contrato

Muestreo

En el presente estudio, se empleó un muestreo probabilístico estratificado, en el cual todos los participantes tuvieron la misma posibilidad de ser seleccionados. Este tipo de muestreo se aplicó por ser el más adecuado a los objetivos de la investigación, estratificándose según el tipo de contrato laboral, género, edad, entre otros criterios relevantes. La muestra fue constituida por profesionales del sector salud, tanto mujeres como varones, pertenecientes al Hospital II de Abancay. Para su determinación, se recurrió a la fórmula matemática de aleatorización simple aplicable a poblaciones que tengan un tamaño definido.

$$n = \frac{NZ^2PQ}{(N-1)E^2 + Z^2PQ}$$

$$Z^2 = 1.96 \text{ (Nivel de confianza)}$$

$$P = 0.5 \text{ (50\% \text{ \u00e1rea de bajo de la curva)}}$$

$$Q = 0.5 \text{ (50\% comp. Bajo la curva)}$$

$$E = 0.05 \text{ (5\% de error muestral)}$$

N = 810

Muestra

La muestra total quedó compuesta por 271 profesionales de la salud que cumplen labores en el Hospital II de Abancay, ubicado en la provincia de Abancay.

Tabla 4. Distribución muestral de empleados de la salud del Hospital II de Abancay de la provincia de Abancay, según modalidad de contrato

Población	<i>f</i>	%
Nombrados	123	39
CAS	131	40
SNP	11	12
Licencia nombrados	5	8
Licencia CAS	1	1
Total	271	100%

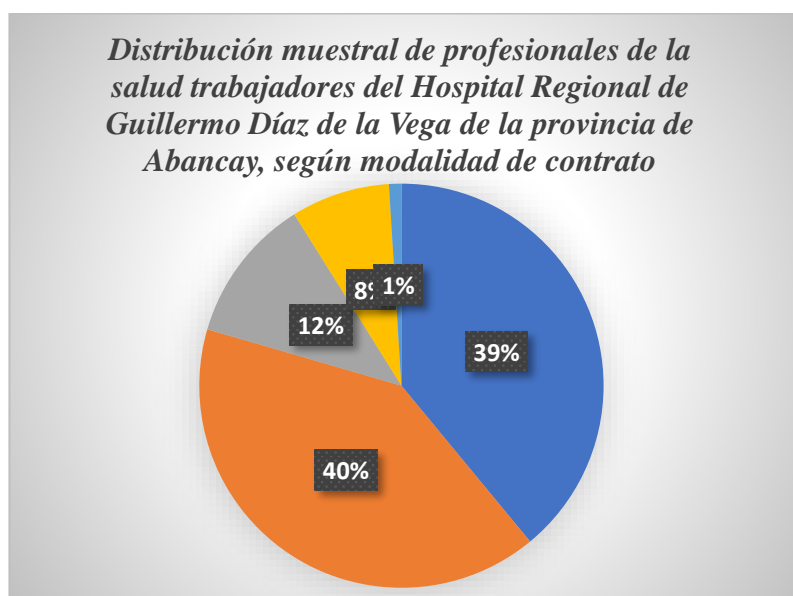


Figura 3. Distribución muestral de profesionales de la salud, según modalidad de contrato

Criterios de exclusión e inclusión

a) Criterios de inclusión

Participación : Voluntaria

Educación : Contar con grado de alfabetización

Trabajo : Personal que pasa a trabajo remoto

b) Criterios de exclusión

Nacionalidad : Extranjera

Condición de Salud: No contar con algún reporte neuropsicológico

3. 4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Según Fernández-Ballesteros (39), las técnicas constituyen procedimientos orientados a la recolección de información con el objetivo de obtener datos sobre conductas observables y medibles, tales como competencias, intereses, entre otros aspectos.

A su vez, Hernández et al. (38) explica que los instrumentos son herramientas utilizadas para la obtención de datos cuantitativos, aplicados comúnmente a través de cuestionarios, pruebas o test estandarizados.

3.4.1. Inventario de Síndrome de Burnout

Nombre de la prueba: Inventario de Burnout de Maslach

Nombre original: Maslach Burnout Inventory (MBI)

Autores: Christina Maslach y Susan E. Jackson (23)

Adaptación al español: Llaja, Sarria y García (40)

Administración: Individual y colectiva

Ámbito de aplicación: Adultos que desempeñan profesiones de servicio humano

Duración: De 5 a 15 minutos

Finalidad: Evalúa tres dimensiones del síndrome de burnout:

- Agotamiento emocional (reactivos 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20),

- Despersonalización (reactivos 5, 10, 11, 15, 22)
- Realización personal (reactivos 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21).

El Inventario se compone de 22 ítems presentados con una escala configurada mediante una gradación ordinal de tipo Likert, con puntuaciones que se extienden desde 0 (nunca) hasta 6 (a diario), en función de la frecuencia con la que el evaluado experimenta cada situación.

3.4.2. Cuestionario de Satisfacción laboral

Nombre de la prueba: Escala de Opiniones SL-SPC

Nombre original: Escala de Opiniones SL-SPC

Autor: Sonia Palma Carrillo

Administración: Individual y colectiva

Ámbito de aplicación: Adultos

Duración: Aproximadamente 20 minutos

Finalidad: Evaluar el nivel de satisfacción laboral

Baremación: Percentilar, elaborada por Suárez y Prada (40).

El cuestionario está conformado por 27 ítems, tanto positivos como negativos, organizados en los siguientes cuatro factores:

- Significación de la tarea
- Condiciones de trabajo
- Reconocimiento personal y social
- Beneficios económicos

Utiliza un rango de medición tipo Likert de 5 puntos, con puntuaciones que van del 1 al 5. En el caso de los ítems con redacción negativa, la puntuación es invertida.

Tabla 5. Distribución de Ítems por Factor y Clasificación Teórica en la Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC)

Factor	Clasificación según Teoría Motivacional	Reactivos
Significación de la tarea	Motivacional o intrínseco	Intrínseco 3, 4, 7, 18, 21, 22, 25 y 26
Condiciones de trabajo	Higiénico o extrínseco	1, 8, 12, 14, 15, 17, 20, 23 y 27
Reconocimiento personal y social	Motivacional o intrínseco	Intrínseco 6, 11, 13, 19 y 24
Beneficios económicos	Higiénico o extrínseco	2, 5, 9, 10 y 16

Nota. Reestructurado a partir de “Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC)”, de Palma (31).

3. 5. Validez y confiabilidad de los instrumentos

Inventario de Burnout de Maslach

En términos de confiabilidad, el manual original reportó un coeficiente alfa de 0.90 en la primera dimensión, 0.78 en la segunda y 0.72 en la tercera y última, lo que revela indicadores adecuados de consistencia interna. En general, los ítems del instrumento presentan una consistencia interna promedio de 0.80 (23).

En la versión adaptada del Inventario de Burnout de Maslach por Llaja, Sarria y García (41), aplicada a profesionales de la salud en Perú, se evaluó la confiabilidad y validez del instrumento. La subescala de Agotamiento Emocional obtuvo un alfa de Cronbach de .80, reflejando una alta consistencia interna; la de Realización Personal alcanzó un coeficiente de .72, considerado aceptable; mientras que la de Despersonalización registró un valor bajo de .56, debido al reducido número de ítems y a su baja correlación. En cuanto a la validez

estructural, el análisis de componentes principales mostró que la subescala de Agotamiento Emocional explicó el 39.97% de la varianza, respaldando su adecuada estructura interna.

Cuestionario de Satisfacción laboral

La validez del instrumento de satisfacción laboral en Perú fue confirmada mediante la factibilidad del análisis factorial, utilizando indicadores estadísticos que respaldan su aplicación. Entre estos, se obtuvo un índice de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) de 0.852, hecho que indica una adecuación excelente de la muestra para el análisis. Asimismo, la prueba de esfericidad de Bartlett arrojó un valor de 10161.49, confirmando que existen correlaciones significativas entre los ítems, lo que justifica la aplicación del análisis factorial exploratorio (40).

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

En el presente estudio, tras la aplicación de los instrumentos, se recopilaron, organizaron y procesaron los datos haciendo uso operativo de un programa especializado en la gestión analítica y numérica de la información recolectada como es STATA. Se emplearon técnicas de estadística descriptiva, así como la medida de asociación no paramétrica tipo Spearman, conocida como Rho, correspondiente a la indagación inferencial. A continuación, los resultados se presentan mediante tablas y gráficos, lo que permite una visualización clara y comprensible de los hallazgos obtenidos.

Tabla 6. Distribución de niveles del Síndrome de Burnout y sus dimensiones

	Agotamiento emocional		Despersonalización		Realización personal		Síndrome de burnout	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	62	22.9%	68	25.1%	61	22.5%	62	22.9%
Medio	161	59.4%	145	53.5%	143	52.8%	157	57.9%
Alto	48	17.7%	58	21.4%	67	24.7%	52	19.2%
Total	271	100%	271	100%	271	100%	271	100%

Fuente: Elaboración propia

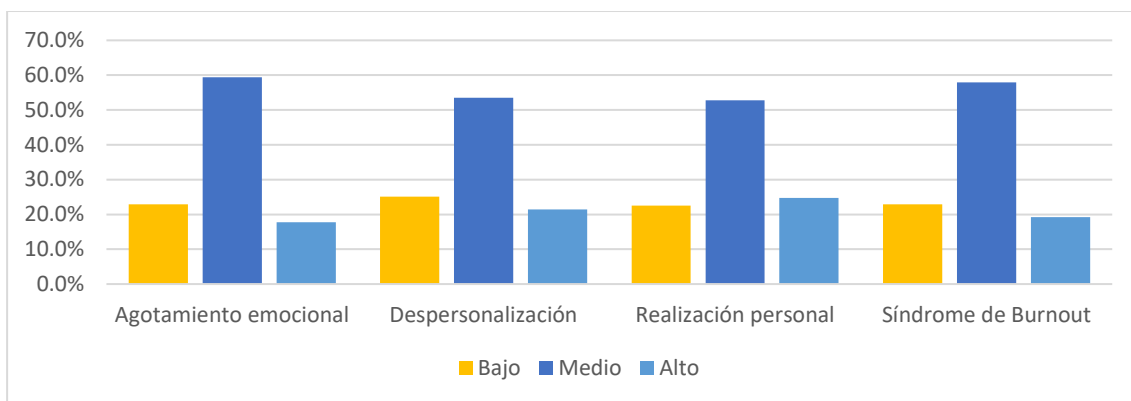


Figura 4. Distribución de niveles del Síndrome de Burnout y sus dimensiones

En la tabla 6 y la figura 4, se presentan las frecuencias del burnout y sus dimensiones en los integrantes del cuerpo ocupacional adscrito al sector salud. En cuanto al agotamiento emocional, se observa que el segmento más numeroso de los profesionales reporta un nivel medio (59.4%), consecutivamente se registra una intensidad baja (22.9%) y la categoría alta (17.7%). Este agotamiento puede atribuirse a las demandas emocionales y al estrés derivados de la atención médica durante la pandemia.

Respecto a la despersonalización, se destaca que la mayoría también informa un nivel medio (53.5%), seguido por un nivel bajo (25.1%) y un nivel alto (21.4%). Esta dimensión, que implica una actitud impersonal o distante hacia los pacientes, podría estar relacionada con la sobrecarga laboral y las dificultades emocionales enfrentadas por los profesionales en la atención de personas afectadas por la COVID-19.

En relación con la realización personal, la mayoría de los profesionales manifiesta un nivel medio (52.8%), seguido por un nivel alto (24.7%) y un nivel bajo (22.5%). Una baja realización personal puede reflejar la necesidad de mejorar el entorno laboral y de brindar mayor reconocimiento al trabajo del personal de salud, con el fin de fortalecer su satisfacción profesional y sentido de logro.

Finalmente, en lo que respecta al síndrome de burnout en general, una fracción sustancial de los profesionales presenta un nivel medio (57.9%), posteriormente se ubica un

nivel bajo (22.9%) y un nivel alto (19.2%). Estos resultados subrayan la importancia de abordar el burnout en el ámbito sanitario, especialmente en la coyuntura pandémica producida por el coronavirus, y resaltan la necesidad de implementar intervenciones y estrategias de apoyo que garanticen el bienestar emocional y el vinculado al ejercicio ocupacional de los especialistas de la salud en Abancay.

Tabla 7. Distribución de niveles de Satisfacción laboral y sus dimensiones

	Significación de la tarea		Condiciones de trabajo		Reconocimiento personal y social		Beneficios económicos		Satisfacción laboral	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Muy insatisfecho	16	5.9%	4	1.5%	47	17.3%	11	4.1%	0	0%
Insatisfecho	12	4.4%	58	21.4%	127	46.9%	28	10.3%	24	8.9%
Promedio	93	34.3%	143	52.8%	69	25.5%	128	47.2%	158	58.3%
Satisfecho	89	32.8%	61	22.5%	25	9.2%	77	28.4%	78	28.8%
Muy satisfecho	61	22.5%	5	1.8%	3	1.1%	27	10%	11	4.1%
Total	271	100%	271	100%	271	100%	271	100%	271	100%

Fuente: Elaboración propia

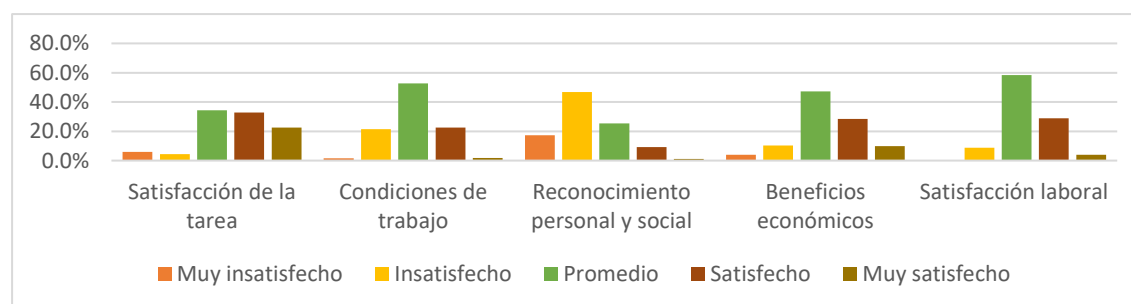


Figura 5. Distribución de niveles de Satisfacción laboral y sus dimensiones

En la tabla 7 y la figura 5, en el componente significación respecto a la labor, se hace perceptible que una proporción predominante de los participantes se ubica en categorías intermedias, con un notable 22.5% que expresa un alto grado de satisfacción. Este hallazgo sugiere que, a pesar de los desafíos, hay profesionales que mantienen una conexión positiva con sus responsabilidades laborales.

En cuanto a las condiciones de trabajo, más del 50% se encuentra en la categoría promedio, mientras que un 22.5% manifiesta estar satisfecho. Sin embargo, de forma preocupante, un 21.4% clasifica sus condiciones laborales como insatisfactorias, lo que resalta la urgencia de optimizar y fortalecer el espacio ocupacional a fin de promover el bienestar integral de los profesionales dedicados al cuidado sanitario.

El reconocimiento personal y social emerge como un aspecto crítico, ya que la mayoría expresa insatisfacción en esta dimensión: un 46.9% se siente insatisfecho y un 17.3% muy insatisfecho. Estos resultados subrayan la urgencia de implementar estrategias que visibilicen y valoren el esfuerzo de los profesionales, a fin de fortalecer su motivación y satisfacción en el entorno laboral.

En relación con los beneficios económicos, si bien una proporción considerable se ubica en las categorías de satisfacción promedio y alta, se registra también un porcentaje no despreciable de insatisfacción (10.3%) y muy insatisfacción (4.1%). Esto pone en evidencia la importancia de evaluar y ajustar los beneficios económicos ofrecidos, con el objetivo de asegurar una compensación justa y satisfactoria.

Finalmente, respecto a la satisfacción laboral general, los datos muestran una distribución diversa entre las categorías evaluadas. La mayoría se sitúa en los niveles de satisfacción promedio (58.3%) y satisfecho (28.8%), lo que indica que un porcentaje significativo de especialistas en atención en salud en la región de Abancay experimenta un nivel aceptable de satisfacción en su trabajo.

Tabla 8. Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Agotamiento emocional	,081	271	,000
Despersonalización	,096	271	,000
Realización personal	,121	271	,000
Síndrome de burnout	,055	271	,047
Significación de la tarea	,134	271	,000
Condiciones de trabajo	,069	271	,003
Reconocimiento personal y social	,123	271	,000
Beneficios económicos	,098	271	,000
Satisfacción laboral	,094	271	,000

Fuente: Elaboración propia

Conforme a la disposición tabulada 8, los resultados revelan que ninguna de las variables examinadas incluyendo el agotamiento emocional, la despersonalización, la plenitud subjetiva en el ámbito profesional, el estrés ocupacional severo, el valor atribuido a la actividad profesional, los parámetros del espacio de la praxis laboral, la apreciación individual y comunitaria, los incentivos salariales y la percepción positiva del entorno laboral presentan una distribución normal.

Los estadísticos correspondientes a la prueba de Kolmogorov-Smirnov reportan valores p de 0.000 en la mayoría de los casos, lo que indica una diferencia significativa respecto a la normalidad de los datos. Este hallazgo sugiere que las distribuciones de estas variables son

asimétricas o sesgadas, lo cual tiene implicaciones importantes para la elección de los análisis estadísticos.

En consecuencia, al analizar los dos constructos esenciales del estudio, en este contexto, se opta por la aplicación de métodos estadísticos no paramétricos, como el coeficiente no paramétrico de asociación de Spearman, en lugar del parámetro propuesto por Pearson.

4. 1. Del objetivo general

Tabla 9. Relación entre el síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en un grupo de profesionales de la salud de la provincia de Abancay en tiempos de Covid-19, 2022.

		Síndrome de burnout	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	-0,176
	Síndrome de burnout		
	Sig. (bilateral)	.	0,017
	N	271	271
	Satisfacción laboral		
	Coeficiente de correlación	-0,176	1,000
	Sig. (bilateral)	0,017	.
	N	271	271

Fuente: Elaboración propia

Los hallazgos de las correlaciones, calculadas mediante el coeficiente de Spearman, entre las entidades conceptuales contempladas en el estudio, en los empleados de la provincia de Abancay, indican una correlación negativa, aunque no significativa a nivel convencional.

El coeficiente de Spearman de -0.176 sugiere una interdependencia negativa débil entre los conceptos analizados. Sin embargo, el p-valor asociado de 0.017 alcanza el nivel

convencional de significancia estadística ($p < 0.05$), lo que indica que, aunque la asociación es estadísticamente significativa, su magnitud es baja.

Estos resultados sugieren que, en esta muestra específica, la presencia de burnout no se asocia de forma fuerte con la satisfacción laboral. Aunque la relación es negativa, su baja intensidad limita las conclusiones sobre una asociación sustancial. Es importante considerar que otros factores no incluidos en este análisis podrían influir en la vinculación entre el cuadro clínico de agotamiento y la valoración interna por el trabajo, por lo que futuras investigaciones deberían explorar estos aspectos con mayor profundidad.

4. 2. De los objetivos específicos

Tabla 10. Relación entre el agotamiento emocional y la satisfacción laboral en un grupo de profesionales de la salud de la provincia de Abancay en tiempos de Covid-19, 2022.

		Agotamiento emocional	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Agotamiento emocional	1,000	-0,156
		Sig. (bilateral)	.
		N	271
	Satisfacción laboral	-0,156	1,000
		Sig. (bilateral)	0,035
		N	271

Fuente: Elaboración propia

Los hallazgos de las correlaciones, evaluadas mediante el coeficiente de Spearman, entre los constructos aludidos en empleados, muestran una correlación significativa, aunque débil.

El coeficiente de Rho de -0.156 indica un nexo negativo entre los conceptos considerados. El p-valor asociado de 0.035 confirma que la correlación es estadísticamente significativa, ya que se encuentra por debajo del umbral convencional de 0.05 (bilateral).

Estos resultados sugieren que, a medida que aumenta el agotamiento emocional en los empleados, la satisfacción laboral tiende a disminuir de forma significativa. Aunque la fuerza de la relación es baja, esta correlación negativa destaca el impacto perjudicial del agotamiento emocional sobre la percepción del trabajo, lo cual refuerza la necesidad de implementar medidas prácticas para reducir el desgaste emocional y mejorar el bienestar y la satisfacción de los profesionales de la salud.

Tabla 11. Relación entre la despersonalización y la satisfacción laboral en un grupo de profesionales de la salud de la provincia de Abancay en tiempos de Covid-19, 2022.

		Despersonalización	Satisfacción laboral
Despersonalización	Coefficiente de correlación	1,000	0,097
	Sig. (bilateral)	.	0,192
Rho de Spearman	N	271	271
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	0,097
	Sig. (bilateral)	0,192	.
	N	271	271

Fuente: Elaboración propia

Los hallazgos sobre la interdependencia entre las entidades anteriormente señaladas, calculados mediante el coeficiente de Spearman, indican una correlación positiva, pero no

significativa en el grupo muestral de empleados del sector asistencial correspondiente al territorio provincial de Abancay.

El coeficiente de Spearman fue de 0.097, aspecto que manifiesta una vinculación débil y positiva entre la despersonalización y la satisfacción en el trabajo. Sin embargo, el p-valor asociado (0.192) muestra que dicha correlación no es estadísticamente significativa, al encontrarse por encima del umbral de significancia del 1% ($p < 0.01$, bilateral).

Tabla 12. Relación entre la realización personal y la satisfacción laboral en un grupo de profesionales de la salud de la provincia de Abancay en tiempos de Covid-19, 2022.

		Realización personal	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Realización personal	1,000	0,153
			0,038
		271	271
	Satisfacción laboral	0,153	1,000
		0,038	.
		271	271

Fuente: Elaboración propia

Los hallazgos de las correlaciones entre las entidades conceptuales previamente enunciadas, evaluadas mediante el coeficiente de Spearman, revelan una correlación significativa y positiva en la muestra de empleados de salud de la provincia de Abancay.

El coeficiente de Spearman fue de 0.153, lo cual indica una vinculación positiva entre el par de variables evaluadas. El p-valor asociado de 0.038 demuestra que esta correlación es

estadísticamente significativa, ya que se encuentra por debajo del umbral convencional de 0.05 (bilateral).

Estos resultados sugieren que, en correspondencia gradual con el aumento de la apreciación de realización personal, igualmente se ve reflejado en el nivel de complacencia laboral, aunque la correlación es débil en intensidad. Aun así, su significancia estadística resalta la importancia de fomentar la plenitud intrapersonal como un condicionante clave en la mejora del bienestar laboral.

Este hallazgo puede ser especialmente útil para el diseño de estrategias y programas organizacionales orientados a fortalecer el sentido de logro y propósito en el trabajo, contribuyendo así al estado óptimo y general de los profesionales dedicados al cuidado sanitario en Abancay.

Tabla 13. Relación entre el síndrome de burnout y la significación de la tarea en un grupo de profesionales de la salud de la provincia de Abancay en tiempos de Covid-19, 2022.

		Síndrome de burnout	Significación de la tarea
Síndrome de burnout	Coefficiente de correlación	1,000	-0,0619
	Sig. (bilateral)	.	0,375
Rho de Spearman	N	271	271
Significación de la tarea	Coefficiente de correlación	-0,0619	1,000
	Sig. (bilateral)	0,375	.
		N	271

Fuente: Elaboración propia

Los hallazgos sobre el nexo correlacional entre el burnout y la significación de la tarea, evaluados mediante el coeficiente de Spearman, indican una correlación muy débil y no significativa en la muestra de empleados de salud en la provincia de Abancay.

El coeficiente de Spearman fue de -0.0619, hecho que sugiere una vinculación negativa muy leve entre las dos variables. No obstante, el p-valor asociado (0.375) se encuentra muy por encima del nivel convencional de significancia ($p < 0.05$), lo que pone de manifiesto que la interrelación cuantitativa no es estadísticamente trascendente.

Estos resultados sugieren que, en este conjunto de datos, la presencia del burnout no muestra un vínculo estadísticamente destacable con la significación del ejercicio ocupacional. La falta de significancia estadística implica que no hay evidencia suficiente para afirmar una asociación entre ambas variables en este contexto específico.

Es importante considerar que la significación de la tarea puede estar influenciada por múltiples factores no contemplados en este análisis. Por tanto, futuras investigaciones podrían profundizar en estos aspectos para obtener una comprensión más integral de las variables que inciden en la experiencia ligada a las responsabilidades de carácter laboral de los trabajadores sanitarios.

Tabla 14. Relación entre el síndrome de burnout y las condiciones de trabajo en un grupo de profesionales de la salud de la provincia de Abancay en tiempos de Covid-19, 2022.

		Síndrome de burnout	Condiciones de trabajo
	Coeficiente de correlación	1,000	-0,218
Rho de Spearman	Síndrome de burnout	.	0,000
	Sig. (bilateral)		
	N	271	271

	Coefficiente de	-0,218	1,000
Condiciones	correlación		
de trabajo	Sig. (bilateral)	0,000	.
	N	271	271

Fuente: Elaboración propia

Los hallazgos de las correlaciones entre los parámetros de análisis anteriormente citados, calculados haciendo uso del indicador correlacional Rho, indican un nexo significativo y de magnitud moderada en la muestra de empleados de salud en la provincia de Abancay.

El coeficiente de Rho de -0.218 sugiere una vinculación negativa moderada entre los constructos investigados. El p-valor asociado (0.000) indica que esta correlación es estadísticamente significativa, al encontrarse por debajo del umbral de 0.01 (bilateral).

Estos resultados sugieren que, a medida que aumenta el nivel de burnout, las percepciones sobre las condiciones de trabajo tienden a deteriorarse de forma significativa. La fuerza y la significancia de esta correlación evidencian que ambas variables están relacionadas, lo que resalta la importancia de considerar el entorno laboral como un aspecto o parámetro relevante en el surgimiento o el manejo del síndrome de agotamiento.

Este hallazgo es especialmente valioso para orientar intervenciones y estrategias de mejora organizacional, centradas en optimizar las condiciones laborales, con el fin de reducir el riesgo de burnout y favorecer la plenitud y estabilidad de los trabajadores del sector asistencial.

Tabla 15. Relación entre el síndrome de burnout y el reconocimiento personal y social en un grupo de profesionales de la salud de la provincia de Abancay en tiempos de Covid-19, 2022.

	Síndrome de	Reconocimiento
	burnout	personal y social

		Coeficiente de correlación	1,000	0,100
	Síndrome de burnout	Sig. (bilateral)	.	0,10
Rho de Spearman		N	271	271
		Coeficiente de correlación	0,100	1,000
	Reconocimiento personal y social	Sig. (bilateral)	0,10	.
		N	271	271

Fuente: Elaboración propia

Los hallazgos de las correlaciones entre los parámetros de estudio anteriormente citados, calculados empleando el coeficiente inferencial Rho, indican un correlato muy débil y no significativo en la muestra de empleados de salud en la provincia de Abancay.

El coeficiente de Spearman fue de 0.100, lo que pone de manifiesto una relación positiva muy leve entre las variables examinadas. Sin embargo, el p-valor asociado (0.100) se encuentra por encima del umbral convencional de significancia ($p < 0.05$), lo que evidencia que la correlación no es estadísticamente significativa.

Estos resultados sugieren que, en este conjunto de datos, la presencia del síndrome de burnout no está significativamente relacionada con el reconocimiento personal y social. La falta de significancia estadística implica que no hay evidencia suficiente para establecer una asociación clara entre ambas variables.

Cabe señalar que el reconocimiento personal y social puede estar influido por múltiples factores no contemplados en este análisis, por lo que futuras investigaciones podrían explorar estos elementos en mayor profundidad para comprender mejor su vínculo con el síndrome de burnout.

Tabla 16. Relación entre el síndrome de burnout y los beneficios económicos en un grupo de profesionales de la salud de la provincia de Abancay en tiempos de Covid-19, 2022.

		Síndrome de burnout	Beneficio económico
Síndrome de burnout	Coeficiente de correlación	1,000	-0,019
	Sig. (bilateral)	.	0,75
Rho de Spearman	N	271	271
Beneficios económicos	Coeficiente de correlación	-0,019	1,000
	Sig. (bilateral)	0,75	.
	N	271	271

Fuente: Elaboración propia

Los hallazgos de las correlaciones entre los constructos de análisis anteriormente referidos, evaluados mediante el coeficiente de Spearman, indican una correlación muy débil y no significativa en la muestra de empleados de salud en la provincia de Abancay.

El coeficiente de Spearman fue de -0.019, lo que sugiere una interdependencia de signo opuesto prácticamente nula entre el burnout y los beneficios económicos. Sin embargo, el p-valor asociado (0.75) se encuentra muy por encima del umbral de significancia ($p < 0.05$), lo que deja entrever que la correlación no es estadísticamente significativa.

Estos resultados sugieren que, en este conjunto de datos, el burnout no se encuentra significativamente asociado con la percepción de beneficios económicos. La ausencia de significancia estadística implica que no existe evidencia suficiente para establecer una relación clara entre ambas variables.

Es importante considerar que los beneficios económicos pueden estar condicionados por múltiples factores no abordados en este análisis. Por ello, se recomienda que futuras investigaciones profundicen en estos aspectos para comprender mejor su posible vínculo con el síndrome de agotamiento.

Tabla 17. Relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral, en un grupo de profesionales de la salud de Abancay en tiempos de Covid-19, 2022, según edad.

			Valor	Sig.
Rho de Spearman	20 a 30 años	Coeficiente de correlación	0,082	0,386
		N	114	
	31 a 40 años	Coeficiente de correlación	-0,241	0,011
		N	110	
	41 a 50 años	Coeficiente de correlación	-0,322	0,067
		N	33	
	51 a 60 años	Coeficiente de correlación	-0,403	0,248
		N	10	
	61 años a más	Coeficiente de correlación	-1,000	
		N	4	
	Total	Coeficiente de correlación	-0,106	0,080
		N	271	

Fuente: Elaboración propia

En resumen, la relación entre los constructos centrales del estudio varía según los grupos de edad, siendo más evidente y significativa en los profesionales de 31 a 40 años, donde se observa una correlación negativa moderada ($\rho = -.241$, $p = .011$). En los demás grupos

etarios, las correlaciones son más débiles y, en algunos casos, no alcanzan significancia estadística, posiblemente debido a limitaciones en el tamaño del grupo muestral. Dichos hallazgos sugieren que la asociación entre las variables analizadas puede variar significativamente en función de la edad en este contexto específico.

Tabla 18. Relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral, en un grupo de profesionales de la salud de la provincia de Abancay en tiempos de Covid-19, según sexo.

			Valor	Sig.
Rho de Spearman	Femenino	Coefficiente de correlación	-0,257	0,386
		N	173	
	Masculino	Coefficiente de correlación	0,140	0,011
		N	98	
	Total	Coefficiente de correlación	-0,106	0,080
		N	271	

Fuente: Elaboración propia

La vinculación entre los elementos conceptuales de mayor relevancia en el estudio parece variar según el sexo. Mientras que en las mujeres la correlación es moderada pero no significativa, en los hombres es pequeña pero sí significativa (0.140, p valor = 0.11), lo que indica direcciones opuestas en la relación de ambos grupos. No obstante, en el análisis general, la relación no resulta significativa. Estos hallazgos resaltan la importancia de considerar factores de género al analizar la vinculación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en este contexto específico.

Tabla 19. Relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral, en un grupo de profesionales de la salud de la provincia de Abancay en tiempos de Covid-19, según estado civil.

			Valor	Sig.
Rho de Spearman	Casado	Coefficiente de correlación	-0,432	0,005
		N	40	
	Separado	Coefficiente de correlación	.	.
		N	2	
	Conviviente	Coefficiente de correlación	-0,560	0,002
		N	28	
	Soltero	Coefficiente de correlación	0,011	0,880
		N	198	
	Viudo	Coefficiente de correlación	.	.
		N	1	
	Otros	Coefficiente de correlación	.	.
		N	2	
	Total	Coefficiente de correlación	-0,106	0,080
		N	271	

Fuente: Elaboración propia

La vinculación entre los constructos esenciales analizados varía según el estado civil, lo que sugiere que esta variable sociodemográfica podría influir en la percepción y experiencia del entorno laboral. La correlación es significativa y negativa en profesionales casados (-0.432, p valor = 0.05) y convivientes (-0.560, p valor = 0.02), lo que indica una asociación negativa fuerte entre estas dos variables en estos grupos específicos. En otras palabras, cuando el burnout

se intensifica, la satisfacción tiende a disminuir. No obstante, en el análisis general y en otros estados civiles, la relación no resulta significativa. Estos hallazgos subrayan la importancia de considerar el estado civil como un factor relevante al momento de analizar la vinculación entre las variables referidas, especialmente en contextos donde las demandas laborales puedan interactuar con las responsabilidades familiares o personales.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5. 1. Sustentación consistente y coherente de la propuesta

Hipótesis general

Ha: El síndrome de burnout tiene una relación negativa con la satisfacción laboral en un grupo de profesionales de la salud de la provincia de Abancay en tiempos de Covid-19, 2022.

Ho: El síndrome de burnout tiene una relación positiva sobre la satisfacción laboral en un grupo de profesionales de la salud de la provincia de Abancay en tiempos de Covid-19, 2022.

Tabla 20. Relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral

		Correlaciones		
			Síndrome de burnout	Satisfacción laboral
Síndrome de burnout	Coeficiente de correlación		1,000	-0,176
	Sig. (bilateral)		.	0,017
Rho de Spearman	N		271	271
	Coeficiente de correlación	Satisfacción laboral	-0,176	1,000
	Sig. (bilateral)		0,017	.
	N		271	271

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 20 se puede evidenciar que el síndrome de burnout y la variable de satisfacción laboral, mediante la prueba de correlación de Spearman, muestran una relación

entre las variables generales; en consecuencia, se invalida la proposición hipotética nula (H_0). El índice de Rho de -0.176 sugiere una vinculación negativa débil entre dichos constructos. Sin embargo, el p-valor asociado de 0.017 alcanza el nivel convencional de significancia estadística (0.05), razón por la que se descarta la hipótesis nula. Estos hallazgos sugieren que, en esta muestra específica, la presencia del burnout no está fuertemente asociada con la satisfacción en el trabajo.

Hipótesis específica 1

Ha: Existe una relación negativa entre el agotamiento emocional y la satisfacción laboral en un grupo de profesionales de la salud de la provincia de Abancay en tiempos de Covid-19, 2022.

H_0 : No existe una relación negativa entre el agotamiento emocional y la satisfacción laboral en un grupo de profesionales de la salud de la provincia de Abancay en tiempos de Covid-19, 2022.

Tabla 21. Relación entre agotamiento emocional y satisfacción laboral

		Correlaciones		
			Agotamiento emocional	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Agotamiento emocional	Coefficiente de correlación	1,000	-0,156
		Sig. (bilateral)	.	0,035
	Satisfacción laboral	N	271	271
		Coefficiente de correlación	-0,156	1,000
		Sig. (bilateral)	0,035	.

N 271 271

Fuente: Elaboración propia

En el registro tabular 21, a través del coeficiente de Spearman, se muestra una correlación significativa, aunque débil; por lo tanto, se desestima la hipótesis nula (H_0). El índice de Spearman de -0.156 sugiere una vinculación de signo negativo entre los conceptos analizados. El p-valor asociado, igual a 0.035, pone en evidencia que la correlación es significativa, ya que se encuentra por debajo del umbral convencional de 0.05 (bilateral). Estos hallazgos sugieren que, a medida que se incrementa el agotamiento emocional en estos especialistas del ámbito sanitario, el grado de contentamiento ocupacional tiende a disminuir significativamente. La fuerza y significación de esta correlación subrayan la relevancia del componente emocional en el contexto del burnout.

Hipótesis específica 2

Ha: Existe relación negativa entre la despersonalización y la satisfacción laboral en un grupo de profesionales de la salud de la provincia de Abancay en tiempos de Covid-19, 2022.

Ho: No existe relación negativa entre la despersonalización y la satisfacción laboral en un grupo de profesionales de la salud de la provincia de Abancay en tiempos de Covid-19, 2022.

Tabla 22. Relación entre despersonalización y satisfacción laboral

		Correlaciones		
			Despersonali zación	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Despersonali zación	Coeficiente de correlación	1,000	0,097
		Sig. (bilateral)	.	0,192

	N	271	271
Satisfacción	Coefficiente de correlación	0,097	1,000
laboral	Sig. (bilateral)	0,192	.
	N	271	271

Fuente: Elaboración propia

En la representación tabulada 22, utilizando el coeficiente de Spearman, se observa una correlación no significativa y cercana a nula; por lo tanto, se rechaza la hipótesis alternativa (Ha). El índice estadístico de Spearman de 0.097 pone de manifiesto una vinculación positiva muy débil entre los parámetros de análisis. El p-valor correspondiente, de 0.192, muestra que esta correlación no es estadísticamente significativa, ya que supera el umbral convencional de 0.05 (bilateral).

Hipótesis específica 3

Ha: Existe relación negativa entre la realización personal y la satisfacción laboral en un grupo de profesionales de la salud de la provincia de Abancay en tiempos de Covid-19, 2022.

Ho: No existe relación negativa entre la realización personal y la satisfacción laboral en un grupo de profesionales de la salud de la provincia de Abancay en tiempos de Covid-19, 2022.

Tabla 23. Relación entre realización personal y satisfacción laboral

Correlaciones				
		Realización personal		Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Realización personal	Coefficiente de correlación	1,000	0,153

	Sig. (bilateral)	.	0,038
	N	271	271
	Coeficiente de correlación	0,153	1,000
Satisfacción laboral	Sig. (bilateral)	0,038	.
	N	271	271

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 23, utilizando el coeficiente de Spearman, se observa una correlación positiva y significativa; por ende, se acepta la hipótesis nula (H_0). El valor correlacional de Spearman, de 0.153, refleja una vinculación positiva entre la realización personal y la satisfacción laboral. El p-valor asociado, de 0.038, muestra que la correlación es estadísticamente significativa, ya que se encuentra por debajo del umbral de 0.05 (bilateral). Estos hallazgos sugieren que, a medida que se incrementa la realización personal, también lo hace la satisfacción laboral de manera significativa. Aunque la correlación es débil, su significancia subraya la necesidad de promover la realización personal de modo que represente un componente vital para fortalecer la satisfacción laboral en este grupo.

Hipótesis específica 4

Ha: Existe relación negativa entre el síndrome de burnout y la significación de la tarea en un grupo de profesionales de la salud de la provincia de Abancay en tiempos de Covid-19, 2022.

H_0 : No existe relación negativa entre el síndrome de burnout y la significación de la tarea en un grupo de profesionales de la salud de la provincia de Abancay en tiempos de Covid-19, 2022.

Tabla 24. Relación entre síndrome de burnout y significación de la tarea

		Correlaciones	
		Síndrome de burnout	Significación de la tarea
Síndrome de burnout	Coefficiente de correlación	1,000	-0,0619
	Sig. (bilateral)	.	0,375
Rho de Spearman	N	271	271
Significación de la tarea	Coefficiente de correlación	-0,0619	1,000
	Sig. (bilateral)	0,375	.
		N	271

Fuente: Elaboración propia

En la representación tabulada 24, utilizando el coeficiente de Spearman, se observa una correlación muy débil; por lo tanto, se rechaza la proposición hipotética complementaria (Ha). El estadístico de Rho, de -0.0619, denota una vinculación negativa demasiado pequeña entre los conceptos evaluados. No obstante, el p-valor asociado, que es 0.375, se encuentra por encima del umbral de 0.05, lo que indica que la correlación no es significativa. Estos hallazgos sugieren que, en esta muestra, la existencia del burnout no está fuertemente asociada con la significación de la tarea.

Hipótesis específica 5

Ha: Existe relación negativa entre el síndrome de burnout y las condiciones de trabajo en un grupo de profesionales de la salud de la provincia de Abancay en tiempos de Covid-19, 2022.

Ho: No existe relación negativa entre el síndrome de burnout y las condiciones de trabajo en un grupo de profesionales de la salud de la provincia de Abancay en tiempos de Covid-19, 2022.

Tabla 25. Relación entre síndrome de burnout y condiciones de trabajo

		Correlaciones	
		Síndrome de burnout	Condiciones de trabajo
Rho de Spearman	Síndrome de burnout	1,000	-0,218
		Sig. (bilateral)	.000
		N	271
	Condiciones de trabajo	-0,218	1,000
		Sig. (bilateral)	.000
		N	271

Fuente: Elaboración propia

En el registro tabular 25, utilizando el coeficiente de Spearman, se observa una correlación significativa y de magnitud moderada; por lo tanto, se acepta la hipótesis alternativa (Ha). El valor de Spearman, de -0.218, da a entender una interdependencia negativa de magnitud media entre los constructos previamente referidos. El p-valor asociado, que es 0.000, indica que la correlación es estadísticamente significativa, ya que se encuentra por debajo del umbral de 0.01 (bilateral). Estos hallazgos sugieren que, cuando se incrementa el burnout, las condiciones laborales tienden a deteriorarse de manera significativa.

Hipótesis específica 6

Ha: Existe relación negativa entre el síndrome de burnout y el reconocimiento personal y social en un grupo de profesionales de la salud de la provincia de Abancay en tiempos de Covid-19, 2022.

Ho: No existe relación negativa entre el síndrome de burnout y el reconocimiento personal y social en un grupo de profesionales de la salud de la provincia de Abancay en tiempos de Covid-19, 2022.

Tabla 26. Relación entre el síndrome de burnout y el reconocimiento personal y social

		Correlaciones		
			Síndrome de burnout	Reconocimiento personal y social
Síndrome de burnout	Coeficiente de correlación		1,000	0,100
	Sig. (bilateral)		.	0,100
Rho de Spearman	N		271	271
Reconocimiento personal y social	Coeficiente de correlación		0,100	1,000
	Sig. (bilateral)		0,100	.
	N		271	271

Fuente: Elaboración propia

En la disposición tabular 26, utilizando el coeficiente de Spearman, se observa una correlación muy débil; por ende, se rechaza la proposición hipotética complementaria (Ha). El índice estadístico de Rho, de 0.100, deja entrever una relación de signo positivo bastante pequeña entre el burnout y el reconocimiento personal y social. Sin embargo, el p-valor asociado, de 0.100, se encuentra por encima del umbral de 0.05, lo que indica que la correlación

no es estadísticamente significativa. Estos resultados sugieren que el burnout no está fuertemente asociado con el reconocimiento personal y social.

Hipótesis específica 7

Ha: Existe relación negativa entre el síndrome de Burnout y los beneficios económicos en un grupo de profesionales de la salud de la provincia de Abancay en tiempos de Covid-19, 2022.

Ho: No existe relación negativa entre el síndrome de Burnout y los beneficios económicos en un grupo de profesionales de la salud de la provincia de Abancay en tiempos de Covid-19, 2022.

Tabla 27. Relación entre el síndrome de burnout y los beneficios económicos

		Correlaciones	
		Síndrome de burnout	Beneficio económico
Síndrome de burnout	Coefficiente de correlación	1,000	-0,019
	Sig. (bilateral)	.	0,75
Rho de Spearman	N	271	271
Beneficios económicos	Coefficiente de correlación	-0,019	1,000
	Sig. (bilateral)	0,75	.
	N	271	271

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 27, utilizando el coeficiente de Spearman, se observa una correlación muy débil; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (Ho). El coeficiente de Spearman, de -0.019, sugiere una asociación muy pequeña y negativa entre el síndrome de burnout y los beneficios

económicos. Sin embargo, el p-valor asociado, que es de 0.75, se encuentra muy por encima del nivel convencional de significancia (0.05), lo cual posibilita inferir que el correlato no es estadísticamente notorio o destacable. Estas derivaciones obtenidas del análisis muestran que la presencia del síndrome de burnout no guarda una asociación significativa con los beneficios económicos.

Hipótesis específica 8

Ha: Existe relación negativa entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en un grupo de profesionales de la salud de la provincia de Abancay en tiempos de Covid-19, 2022, según los datos sociodemográficos.

Ho: No existe relación negativa entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en un grupo de profesionales de la salud de la provincia de Abancay en tiempos de Covid-19, 2022, según los datos sociodemográficos.

Tabla 28. Relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral, según edad.

		Correlaciones		
			Valor	Sig.
Rho de Spearman	20 a 30 años	Coeficiente de correlación	0,082	0,386
		N	114	
	31 a 40 años	Coeficiente de correlación	-0,241	0,011
		N	110	
	41 a 50 años	Coeficiente de correlación	-0,322	0,067
		N	33	
	51 a 60 años	Coeficiente de correlación	-0,403	0,248
		N	10	
	61 años a más	Coeficiente de correlación	-1,000	
		N	4	

Total	Coeficiente de correlación	-0,106	0,080
	N	271	

Fuente: Elaboración propia

Tabla 29. Relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral, según sexo.

		Correlaciones		
		Valor	Sig.	
Rho de Spearman	Femenino	Coeficiente de correlación	-0,257	0,386
		N	173	
	Masculino	Coeficiente de correlación	0,140	0,011
		N	98	
	Total	Coeficiente de correlación	-0,106	0,080
		N	271	

Fuente: Elaboración propia

Tabla 30. Relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral, según estado civil.

		Correlaciones		
		Valor	Sig.	
Rho de Spearman	Casado	Coeficiente de correlación	-0,432	0,005
		N	40	
	Separado	Coeficiente de correlación	.	.
		N	2	
	Conviviente	Coeficiente de correlación	-0,560	0,002
		N	28	

Soltero	Coefficiente de correlación	0,011	0,880
	N	198	
Viudo	Coefficiente de correlación	.	.
	N	1	
Otros	Coefficiente de correlación	.	.
	N	2	
Total	Coefficiente de correlación	-0,106	0,080
	N	271	

Fuente: Elaboración propia

En función de los datos sociodemográficos, la relación entre los constructos previamente citados muestra variaciones importantes. Se encontró que en el grupo de edad de 31 a 40 años existe una asociación inversa de magnitud intermedia y estadísticamente destacable ($\rho = -0.241$, $p = 0.011$), lo cual indica que, cuando se eleva la presencia de burnout, existe una inclinación a disminuirse la satisfacción laboral en ese grupo etario. En los demás rangos de edad, la relación fue más débil y no significativa, lo que podría deberse a un menor tamaño muestral o a diferencias contextuales. Asimismo, se observaron diferencias en función del sexo: en mujeres, la relación fue moderada pero no significativa; en cambio, en hombres, aunque la correlación fue pequeña, sí alcanzó significancia estadística ($\rho = 0.140$, $p = 0.011$), lo que sugiere una posible diferencia en la forma en que ambos grupos experimentan estas variables. En cuanto al estado civil, se halló una correlación negativa significativa en profesionales casados ($\rho = -0.432$, $p = 0.05$) y convivientes ($\rho = -0.560$, $p = 0.02$), lo que refleja una relación fuerte entre un grado pronunciado de burnout y una baja satisfacción institucional en estos subgrupos. No obstante, en el análisis general y en los otros estados civiles, la relación no fue significativa. Estos hallazgos permiten rechazar parcialmente la hipótesis nula (H_0) y respaldan la hipótesis alterna (H_a), pero solo en determinados grupos sociodemográficos, lo que sugiere que la relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción

laboral no es uniforme, sino que varía significativamente según características personales como la variable etaria, el género y la condición conyugal.

5. 2. Sustentación y descripción de hallazgos más relevantes

El estudio demostró la existencia de un vínculo correlacional de sentido opuesto débil entre los dos ejes fundamentales del estudio. No obstante, se observó una vinculación negativa entre el agotamiento emocional y la satisfacción laboral, lo que puede interpretarse como que, cuanto más agotado emocionalmente se siente una persona, menor es su nivel de satisfacción. En consecuencia, el burnout también se asoció negativamente con el entorno ocupacional, lo que indica que, a medida que aumenta el nivel de agotamiento experimentado, las percepciones sobre dichas condiciones tienden a ser más pesimistas.

Los resultados obtenidos sugieren efectos importantes entre los colaboradores del sector asistencial. En cuanto al nexo establecido con el cuadro de agotamiento ocupacional y la significación de la labor realizada, si bien se evidenció una asociación débil, esta no fue estadísticamente significativa. Por el contrario, respecto a la percepción de las condiciones laborales, se encontró una correlación negativa significativa, lo que deja entrever que un acrecentamiento en el burnout está asociado con una percepción más negativa de dichas condiciones.

Asimismo, se observó una correspondencia baja y positiva entre el burnout y la estimación intrínseca de la valía profesional y social, aunque el valor de dicha correlación fue limitado y no significativo. Finalmente, se identificó una correspondencia inversamente proporcional entre el burnout y los beneficios económicos, aunque esta tampoco alcanzó significancia estadística. En general, los resultados del estudio muestran que los beneficios económicos no guardan una relación estrecha con el cuadro de fatiga psicoemocional derivado del trabajo. También se identificó que la vinculación entre el burnout y el estado de conformidad interna respecto a las condiciones y experiencias laborales no es uniforme, sino

que varía significativamente según características personales como la edad, el sexo y el estado civil.

5. 3. Fundamentación crítica comparada con las teorías existentes

Lauracio y Lauracio (13), en su tesis, concluyeron que los hallazgos obtenidos mostraron que el grupo de trabajadores no profesionales, en comparación con el personal calificado, presentaba rangos más reducidos de extenuación mental. De manera similar, no se constató un vínculo de significancia entre las variables analizadas. Los autores sugieren que, aunque el nivel de burnout fue moderado, el rendimiento laboral se mantuvo elevado. Finalmente, no se evidenció una relación positiva entre ambas variables.

Por su parte, Chilquillo et al. (2), en un estudio similar, concluyeron que la ocurrencia del burnout fue baja entre los médicos asistentes. No obstante, se observaron niveles elevados de extenuación afectiva y desvinculación del yo en un grupo significativo de participantes.

Asimismo, Yslalo et al. (15) establecieron la presencia de una vinculación inversamente proporcional entre el contenido laboral y el desgaste emocional por trabajo señalando que, a más alta presencia del síndrome, menor es la satisfacción en el trabajo. Si bien esta relación no fue estadísticamente significativa, al analizar las dimensiones específicas se identificaron asociaciones que coinciden con lo reportado en la literatura previa.

5. 4. Proposición de las implicancias del estudio

Los hallazgos obtenidos en este análisis evidencian la presencia de una relación negativa entre ambos parámetros de investigación en los profesionales en el ámbito sanitario, especialmente en el transcurso del periodo marcado por la contingencia médica asociada al coronavirus. Este hallazgo pone de manifiesto la necesidad de adoptar medidas concretas y sostenibles para preservar el equilibrio y bienestar psíquico del cuerpo profesional vinculados al campo sanitario y mejorar su bienestar laboral.

En función de ello, se plantea la siguiente propuesta de implicancia práctica:

Programa Integral de Apoyo Psicológico y Bienestar Laboral

Este programa buscará atender de manera directa las consecuencias del agotamiento emocional, la despersonalización, la escasa plenitud personal y la insatisfacción ocupacional identificadas en los profesionales asociados a la medicina del establecimiento sanatorio, a través de acciones preventivas, formativas y de intervención, integradas en una estructura institucional viable.

Para tal fin, se ha diseñado el programa con los siguientes componentes esenciales:

1. Implementación de un departamento de apoyo psicológico institucional

Con el objetivo de brindar acompañamiento emocional, intervenciones breves y seguimiento a casos con riesgo de burnout, se propone la implementación de un espacio institucional de apoyo psicológico para el personal de salud. Este requerirá, como mínimo, un(a) psicólogo(a) con dedicación parcial, un ambiente reservado y materiales básicos. La atención será individual, bajo demanda, y se complementará con evaluaciones mensuales de los indicadores de salud mental.

2. Talleres mensuales de bienestar emocional y autocuidado

Se propone la realización de sesiones grupales de una hora dirigidas al personal de salud, abordando temas como manejo del estrés, inteligencia emocional, afrontamiento en crisis y técnicas de relajación. Estas sesiones incluirán prácticas como mindfulness, pausas activas y gimnasia laboral, con el objetivo de promover el bienestar físico y emocional del equipo.

3. Sistema de detección temprana y monitoreo de riesgos psicosociales

Se plantea la aplicación semestral de instrumentos breves orientado a posibilitar un reconocimiento anticipado del cuadro de burnout, complementada con la implementación de un canal interno de comunicación confidencial, que permita al

personal expresar situaciones de sobrecarga, conflictos o malestar emocional de forma segura y reservada.

4. Fortalecimiento del clima laboral

Se propone la realización de campañas de reconocimiento al trabajo del personal, con el objetivo de valorar su esfuerzo y fortalecer la motivación. Asimismo, se sugiere organizar encuentros recreativos entre áreas, respetando el aforo y las medidas sanitarias, para promover la integración y el buen clima laboral.

5. Articulación con redes de salud mental comunitarias

Se contempla la derivación oportuna de los casos que presenten afectación emocional severa a los servicios especializados del sistema estatal de salud mental, con el fin de garantizar una atención adecuada y continuidad en el abordaje terapéutico.

La propuesta presenta una alta viabilidad, ya que implica un bajo costo de implementación inicial al poder ejecutarse con recursos ya existentes, como el personal de psicología del hospital o mediante convenios con universidades locales. Además, resulta pertinente, considerando el contexto posterior a la pandemia y la evidencia empírica obtenida en el estudio. Asimismo, es una iniciativa escalable y sostenible en el tiempo, siempre que se incorpore en el plan anual de gestión hospitalaria o se articule con programas regionales de salud mental ocupacional.

Se espera que la implementación de esta propuesta contribuya a la reducción de los niveles de burnout en el personal de salud, así como a la mejora de la satisfacción laboral y el desempeño profesional. Del mismo modo, se proyecta un impacto positivo en el clima organizacional, impulsando un espacio ocupacional orientado al cuidado de la salud y colaborativo. Finalmente, se anticipa una disminución en los casos de ausentismo, rotación y conflictos laborales asociados al agotamiento emocional.

CONCLUSIONES

- 1) El burnout y la complacencia ocupacional en un colectivo de empleados relativos al cuidado sanitario de la provincia de Abancay durante la pandemia por Covid-19, presentan una correlación negativa débil, con un coeficiente de Spearman de -0.176 . Asimismo, el p-valor de 0.017 alcanza un nivel convencional de significancia estadística, lo que indica que existe una relación negativa entre ambas variables.
- 2) El primer componente del burnout y el otro parámetro de análisis en empleados relativos al cuidado sanitario de la provincia de Abancay en tiempos de Covid-19 muestran una relación negativa sustancial, evidenciada por un coeficiente de Spearman de -0.156 . De igual forma, el p-valor asociado (0.035) indica una correlación estadísticamente significativa, lo que indica que existe una relación negativa entre ambas variables.
- 3) El segundo componente del burnout y el otro parámetro de estudio en un grupo de empleados de la salud de la provincia de Abancay durante la pandemia por Covid-19 presentan una relación negativa considerable, con un coeficiente de Spearman de -0.588 . El p-valor de 0.00 confirma que esta correlación es altamente significativa, lo que indica que existe una relación negativa entre ambas variables.
- 4) El tercer componente del burnout y el otro parámetro de estudio en empleados relativos al cuidado sanitario de la provincia de Abancay en tiempos de Covid-19 presentan una relación positiva débil, con un coeficiente de Spearman de 0.097 . Sin embargo, el p-valor de 0.192 indica que esta correlación no es estadísticamente significativa, lo que sugiere que no existe una relación comprobada entre ambas variables.
- 5) El síndrome de burnout y la satisfacción con la tarea en empleados de la salud de la provincia de Abancay en tiempos de Covid-19 muestran una relación negativa muy pequeña, con un coeficiente de Spearman de -0.0619 . Sin embargo, el p-valor de 0.375 está por encima del

nivel convencional de significancia (0.05), aspecto que sugiere la no manifestación de una asociación con significancia numérica comprobada entre ambas variables.

- 6) El burnout y las condiciones de trabajo en empleados de la salud de la provincia de Abancay en tiempos de Covid-19 presentan una relación negativa moderada, con un coeficiente de Spearman de -0.218. El p-valor de 0.000 muestra que esta correlación es estadísticamente significativa, lo que indica que existe una relación negativa entre ambas variables.
- 7) El burnout y el tercer componente del otro constructo en análisis en empleados de la salud de la provincia de Abancay durante la pandemia por Covid-19 muestran una relación positiva muy débil, con un coeficiente de Spearman de 0.100. Sin embargo, el p-valor de 0.10 está por encima del nivel convencional (0.05), lo que sugiere que no existe una relación estadísticamente significativa entre ambas variables.
- 8) El burnout y el beneficio económico en empleados relativos al cuidado sanitario de la jurisdicción de Abancay en tiempos de Covid-19 presentan una relación muy débil y negativa, con un coeficiente de Spearman de -0.019. El p-valor de 0.75, al estar por encima del umbral de significancia (0.05), indica que no existe una relación significativa entre ambas variables.
- 9) El vínculo estadístico entre ambos aspectos estudiados, según los datos sociodemográficos, en empleados relativos al cuidado sanitario de la jurisdicción de Abancay bajo el escenario sanitario generado por la emergencia del coronavirus, varía significativamente. Se encontró una interacción contraria con magnitud intermedia y validación estadística en el grupo de 31 a 40 años ($\rho = -0.241$, $p = 0.011$), así como en profesionales casados ($\rho = -0.432$, $p = 0.05$) y convivientes ($\rho = -0.560$, $p = 0.02$). En cuanto al sexo, la relación fue significativa en hombres ($\rho = 0.140$, $p = 0.011$), pero no en mujeres. En los demás grupos, la relación no

fue significativa. Estos resultados indican que dicha relación no es uniforme y depende de variables personales como la edad, el sexo y el estado civil.

RECOMENDACIONES

- 1) En lo que concierne al burnout en general, se observa que una gran parte de los profesionales presenta un nivel medio (59.4%), seguido por un nivel bajo (22.9%) y un nivel alto (17.7%). Estos hallazgos reflejan la relevancia de abordar el síndrome de burnout en el ámbito de la salud, especialmente en tiempos de Covid-19. En este sentido, se recomienda implementar programas orientados al bienestar emocional y laboral de los trabajadores del sector salud en Abancay.
- 2) En el actual análisis se halló que una proporción importante de los agentes del ámbito ocupacional reporta un nivel medio de agotamiento emocional (59.4%), seguido por un nivel bajo (22.9%) y un nivel alto (17.7%). Este agotamiento emocional puede atribuirse a las altas demandas emocionales y al estrés asociados con la atención médica durante la pandemia, por lo cual se recomienda priorizar estrategias de soporte emocional y manejo del estrés en los centros de salud.
- 3) En cuanto al agotamiento emocional, los hallazgos reflejan que gran parte de los profesionales presentan un nivel medio (53.5%), seguido de nivel bajo (25.1%) y nivel alto (21.4%). La despersonalización, entendida como una actitud impersonal hacia los pacientes, podría estar relacionada con la sobrecarga laboral y las exigencias emocionales enfrentadas por el personal de salud en la atención de pacientes con Covid-19. Por ello, se recomienda implementar un programa de desestrés y gimnasia laboral de 20 minutos antes de cada turno, con el fin de reducir y mitigar el desgaste emocional derivado de sus funciones.
- 4) Respecto a la realización personal, se observa que la mayoría de los empleados reporta un nivel medio (52.8%), seguido por un nivel bajo (22.5%) y un nivel alto (24.7%). Una baja realización personal podría indicar la necesidad de mejoras en el entorno laboral y mayor reconocimiento del trabajo realizado, con la proyección de aumentar la complacencia,

gratificación y el sentido de logro dentro del colectivo dedicado a los servicios de cuidado sanitario.

- 5) Finalmente, en relación con el síndrome de burnout en general, se destaca que la mayoría de los profesionales experimenta un nivel medio (57.9%), seguido por un nivel bajo (22.9%) y un nivel alto (19.2%). Estos hallazgos subrayan la importancia de abordar de manera prioritaria el síndrome de burnout en el ámbito de la salud, especialmente durante situaciones de crisis sanitaria como la pandemia de Covid-19. Se hace necesario establecer intervenciones integrales de apoyo emocional y laboral que contribuyan al bienestar general del personal de salud en la provincia de Abancay.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Raraz J, Allpas H, Torres F, Cabrera W, Alcántara L, Ramos R, et al. Condiciones laborales y equipos de protección personal contra el Covid-19 en personal de salud, Lima-Perú. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*. 2021; 21(2): p. 335-345.
2. Chilquillo V, Lama J, De la Cruz J. Síndrome de burnout en médicos asistentes del Hospital Nacional Hipólito Unanue de Lima – Perú, 2018. *Revista de Neuro-Psiquiatría*. 2019; 82(3): p. 175-182.
3. Pujol L, Dabos G. Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Estudios Gerenciales*. 2018; 34(146): p. 3-18.
4. Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia. El agotamiento profesional es uno de los mayores desafíos para los docentes. [Online].; 2023. Available from: <https://www.unicef.org/eca/press-releases/professional-burnout-one-greatest-challenges-teachers>.
5. Threlkeld K. Informe sobre el agotamiento laboral: el impacto de la COVID-19 y tres estrategias para frenarlo. Indeed; 2021.
6. Deng Q, Liu Y, Cheng Z, Wang Q, Liu J. Global job satisfaction and fluctuation among community general practitioners: a systematic review and meta-analysis. *BMC Health Services Research*. 2024; 24(378).
7. Organización Panamericana de la Salud. Los trabajadores sanitarios ven bien su estado de salud, pero admiten falta de tiempo. [Online].; 2014. Available from: <https://www.paho.org/es/noticias/28-1-2014-trabajadores-sanitarios-ven-bien-su-estado-salud-pero-admiten-falta-tiempo>.

8. Caldichoury N, Ripoll D, Morales B, Ibañez S, Flórez Y, Reyes C, et al. Burnout en profesionales sanitarios de América Latina durante la pandemia de COVID-19. *Revista Colombiana de Psiquiatría*. 2024.
9. Isuiza D, Carhuacho I, Mejía H, Miranda B. Satisfacción laboral del personal de salud durante la emergencia sanitaria en Latinoamérica. *Revista De Ciencias Sociales*. 2023; 29(1): p. 344-356.
10. Maticorena J, Beas R, Anduaga A, Mayta P. Prevalencia del síndrome de burnout en médicos y enfermeras peruanas, ENSUSALUD 2014. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Publica*. 2016; 33(2): p. 241-247.
11. Martínez L, Núñez H, Lavado A. Asociación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en profesionales de la salud en un área de contingencia COVID-19 de un hospital pediátrico en el Perú. *Revista Pediátrica Especializada*. 2024; 3(2): p. 66-73.
12. Contreras C, Lira H, Benito B. Autoestima y síndrome de burnout en médicos de unidades críticas. Estudio correlacional. Hospital Nacional Dos de Mayo. Lima-Perú. *Horizonte Médico*. 2021; 21(2).
13. Lauracio C, Lauracio T. Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de salud. *Revista Innova Educación*. 2020; 2(4): p. 543-554.
14. Del Carpio A, Arias W, Caycho T. Síndrome de burnout en médicos de la ciudad de Arequipa (Perú). *Revista chilena de neuro-psiquiatría*. 2019; 57(2): p. 139-148.
15. Yslado R, Norabuena R, Loli T, Marquez E, Castro L, Pinto I, et al. Síndrome de burnout y la satisfacción laboral en profesionales de la salud. *Horizonte Médico*. 2019; 19(4): p. 41-49.

16. Cerón E. Síndrome de burnout en enfermeros de hospitales públicos y privados en Guayaquil, Ecuador. *Revista Medicina e Investigación Clínica Guayaquil*. 2020; 1(1): p. 33-40.
17. Sorce A, Roberto S. Factores psicosociales y síndrome de Burnout en profesionales de la salud mental. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*. 2020; 28.
18. Intriago S. Síndrome del "Burnout" en personal de salud de un centro hospitalario de la dirección distrital Junín-Bolívar. *Revista San Gregorio*. 2019; 1(35).
19. Lovo J. Síndrome de burnout: Un problema moderno. *Entorno*. ;(70): p. 110-120.
20. Torres F, Irigoyen V, Moreno A, Ruilova E, Casares J, Mendoza M. Síndrome de Burnout en profesionales de la salud del Ecuador y factores asociados en tiempos de pandemia. *Revista Virtual de la Sociedad Paraguaya de Medicina Interna*. 2021; 8(1): p. 126-136.
21. Tabares Y, Martínez V, Matabanchoy S. Síndrome de Burnout en docentes de Latinoamérica: Una revisión sistemática. *Revista Universidad y Salud*. 2020; 22(3): p. 265-279.
22. Gil-Monte P. Burnout syndrome: ¿síndrome de quemarse por el trabajo, desgaste profesional, estrés laboral o enfermedad de Tomás? *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. 2003; 19(2): p. 181-197.
23. Maslach C, Jackson S. *Maslach burnout inventory manual*. 6th ed. Palo Alto: Consulting Psychologists Press; 1986.
24. Quiceno J, Vinaccia S. Burnout: "síndrome de quemarse en el trabajo (SQT)". *Burnout: "síndrome de quemarse en el trabajo (SQT)"*. 2007; 10(2): p. 117-125.

25. Fluker M. Influencia del Síndrome de Burnout sobre el Clima Institucional en Docentes de la Facultad de Medicina Humana de la Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco - 2014. Tesis de maestría. Universidad Andina Néstor Cáceres Velasquez; 2016.
26. Edelwich J, Brodsky A. Burnout: Stages of Disillusionment in the Helping Professions Dordrecht: Kluwer Academic Publishers; 1980.
27. Grau A, Suñer R, García M. Desgaste profesional en el personal sanitario y su relación con los factores personales y ambientales. Gaceta Sanitaria. 2005; 19(6): p. 463-470.
28. Linzer M, Visser M, Oort F, Smets E, McMurray J, Haes H. Predicting and preventing physician burnout: results from the United States and the Netherlands. Society of General Internal Medicine. 2001; 111(2): p. 170-175.
29. Salazar L. Satisfacción laboral y desempeño. Revista Universidad Pontificia Bolivariana. 2019; 6(1): p. 47-67.
30. Duche A, Rivera G. Satisfacción laboral y felicidad en enfermeras peruanas. Enfermería Global. 2019; 18(2): p. 353-373.
31. Palma S. Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC). 1st ed. Lima: Cartolan EIRL; 2005.
32. Robbins S. Comportamiento Organizacional México: Editorial PRENTICE; 1996.
33. Herzberg Z. Teoría de la Higiene México: Editorial McGraw-Hill; 1989.
34. Locke E. The Nature and Causes of Job Satisfaction. In MD ID, editor. Handbook of industrial and organizational psychology. Chicago: Rand McNally; 1976. p. 1297–1343.
35. Jablonski S. Síndrome: un concepto en evolución. ACIMED. 1995; 3(1): p. 30-38.

36. Rael Academia Española. Diccionario de la lengua española. [Online].; 2001. Available from: <https://www.rae.es/drae2001/satisfacci%C3%B3n>.
37. Organización Mundial de la Salud. The world health report 2006: Working together for health. [Online].; 2006. Available from: <https://www.who.int/publications/i/item/9241563176>.
38. Hernández R, Fernández C, Baptista M. Metodología de la investigación. 6th ed. México: McGraw-Hill; 2014.
39. Fernández – Ballesteros R. Evaluación Psicológica: Conceptos, métodos y estudios de casos. 2nd ed. Madrid: Ediciones Pirámide; 2007.
40. Prada I. Factores intrínsecos que inciden en la satisfacción laboral docente de las instituciones educativas públicas de la Red N° 21 Comas 2015. Tesis de doctorado. Universidad César Vallejo; 2016.
41. Llaja V, Sarria C, García P. MBI Inventario “Burnout” de Maslach & Jackson. Muestra Peruana. Lima: Pinedo Grafic; 2007.