



Universidad Nacional
SAN LUIS GONZAGA



Reconocimiento-NoComercial 4.0 Internacional

Esta licencia permite a otras distribuir, combinar, retocar, y crear a partir de su obra de forma no comercial y, a pesar que son nuevas obras deben siempre rendir crédito y ser no comerciales, no están obligadas a licenciar sus obras derivadas bajo los mismos términos.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0>



UNIVERSIDAD NACIONAL SAN LUIS GONZAGA
FACULTAD DE FARMACIA Y BIOQUÍMICA
EVALUACIÓN DE ORIGINALIDAD



AT 2024-FFBB-018

CONSTANCIA

El que suscribe, deja constancia que se ha realizado el análisis con el software de verificación de similitud al documento cuyo título de **Informe final de tesis** es:

“Síndrome Burnout en farmacéuticos que laboran en la cadena de boticas Inkafarma del distrito de Ica, 2023”

Presentado por:

ALFARO AURIS, IRMA MONICA

Bachiller del nivel **PREGRADO** de la Facultad de **FARMACIA Y BIOQUÍMICA**. El resultado obtenido es **5%** por el cual se otorga el calificativo de:

APROBADO, según Reglamento de Evaluación de la Originalidad.

Con Código de Matricula: 20160377

Se adjunta al presente el reporte de evaluación con el software de verificación de originalidad. Observaciones:

Ica, 22 de Octubre de 2024

.....
Dra. JOSEFA BERTHA PARI OLARTE
DIRECTORA DE LA UNIDAD DE
INVESTIGACION FACULTAD DE FARMACIA
Y BIOQUÍMICA



UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN LUIS GONZAGA"
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
FACULTAD DE FARMACIA Y BIOQUÍMICA



"Síndrome Burnout en farmacéuticos que laboran en la cadena de
boticas Inkafarma del distrito de Ica, 2023"

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
Salud pública y conservación del medio ambiente

INFORME FINAL DE TESIS

Bach. Irma Mónica Alfaro Auris

Ica, Perú
2024

Dedicatoria

A mis padres, por guiarme en cada paso que doy para ser mejor persona y profesional.

A mis hermanos y sobrinas por todo el apoyo incondicional que me brindan, espero les sirva como ejemplo de que todo se puede lograr.

A mis pequeñas Katty y Leilani por ser ese rayito de luz que me impulsa a seguir.

A mi querido compañero Richard que siempre cree en mí y está conmigo apoyándome incondicionalmente en todo momento.

Agradecimiento

A quienes colaboraron y guiaron a la realización del presente proyecto de tesis:

A dios en primer lugar y a mis padres por darme la vida y guiarme hacia el camino del bien, permitiéndome culminar con éxito una etapa más de mi vida.

A mi querida hermana mayor Ana por ser mi principal sostén, por su apoyo incondicional en todo momento.

A mi facultad de Farmacia y Bioquímica y sus distinguidos catedráticos por la formación académica durante toda mi carrera universitaria cursada.

A mi asesor Mg. Q.F. Mario Escalante Guevara por ser mi guía y brindarme todos sus conocimientos en el proceso de la realización del proyecto de tesis.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimientos	iii
Índice general	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vii
Resumen	ix
Abstract	x
I. Introducción.	11
II. Estrategia metodológica.	18
III. Resultados.	21
IV. Discusión.	38
V. Conclusiones.	40
VI. Recomendaciones.	41
VII. Referencias bibliográficas.	43
VIII. Anexos.	46

Índice de tablas

Tabla 1. Distribución de la variable de caracterización: sexo, en los Síndrome Burnout en farmacéuticos que laboran en la cadena de boticas Inkafarma del distrito de Ica, 2023.	21
Tabla 2. Distribución de la variable de caracterización: edad, en los Síndrome Burnout en farmacéuticos que laboran en la cadena de boticas Inkafarma del distrito de Ica, 2023.	22
Tabla 3. Distribución de la variable de caracterización: estado civil, en los Síndrome Burnout en farmacéuticos que laboran en la cadena de boticas Inkafarma del distrito de Ica, 2023.	23
Tabla 4. Distribución de la variable de caracterización: lugar de procedencia, en los Síndrome Burnout en farmacéuticos que laboran en la cadena de boticas Inkafarma del distrito de Ica, 2023.	24
Tabla 5. Prevalencia del síndrome Burnout en farmacéuticos que laboran en la cadena de boticas Inkafarma del distrito de Ica, 2023.	25
Tabla 6. Nivel de agotamiento emocional en farmacéuticos que laboran en la cadena de boticas Inkafarma del distrito de Ica, 2023.	26
Tabla 7. Nivel de despersonalización en los farmacéuticos que laboran en la cadena de boticas Inkafarma del distrito de Ica, 2023.	27
Tabla 8. Nivel de realización personal en los farmacéuticos que laboran en la cadena de boticas Inkafarma del distrito de Ica, 2023.	28
Tabla 9. Prevalencia de Síndrome de Burnout y el sexo en farmacéuticos que laboran en la cadena de boticas Inkafarma del distrito de Ica, 2023.	29
Tabla 10. Prevalencia de Síndrome de Burnout y la edad en farmacéuticos que laboran en la cadena de boticas Inkafarma del distrito de Ica, 2023.	30

Tabla 11. Prevalencia de Síndrome de Burnout y el estado civil en farmacéuticos que laboran en la cadena de boticas Inkafarma del distrito de Ica, 2023.	31
Tabla 12. Prevalencia de Síndrome de Burnout y el lugar de procedencia en farmacéuticos que laboran en la cadena de boticas Inkafarma del distrito de Ica, 2023.	32

Índice de figuras

Figura 1. Distribución de la variable de caracterización: sexo, en los Síndrome Burnout en farmacéuticos que laboran en la cadena de boticas Inkafarma del distrito de Ica, 2023.	21
Figura 2. Distribución de la variable de caracterización: sexo, en los Síndrome Burnout en farmacéuticos que laboran en la cadena de boticas Inkafarma del distrito de Ica, 2023.	22
Figura 3. Distribución de la variable de caracterización: estado civil, en los Síndrome Burnout en farmacéuticos que laboran en la cadena de boticas Inkafarma del distrito de Ica, 2023.	23
Figura 4. Distribución de la variable de caracterización: lugar de procedencia, en los Síndrome Burnout en farmacéuticos que laboran en la cadena de boticas Inkafarma del distrito de Ica, 2023.	24
Figura 5. Prevalencia del síndrome Burnout en farmacéuticos que laboran en la cadena de boticas Inkafarma del distrito de Ica, 2023.	25
Figura 6. Nivel de agotamiento emocional en farmacéuticos que laboran en la cadena de boticas Inkafarma del distrito de Ica, 2023.	26
Figura 7. Nivel de despersonalización en los farmacéuticos que laboran en la cadena de boticas Inkafarma del distrito de Ica, 2023.	27
Figura 8. Nivel de realización personal en los farmacéuticos que laboran en la cadena de boticas Inkafarma del distrito de Ica, 2023.	28
Figura 9. Prevalencia de Síndrome de Burnout y el sexo en farmacéuticos que laboran en la cadena de boticas Inkafarma del distrito de Ica, 2023.	29
Figura 10. Prevalencia de Síndrome de Burnout y la edad en farmacéuticos que laboran en la cadena de boticas Inkafarma del distrito de Ica, 2023.	30

Figura 11. Prevalencia de Síndrome de Burnout y el estado civil en farmacéuticos que laboran en la cadena de boticas Inkafarma del distrito de Ica, 2023.	31
Figura 12. Prevalencia de Síndrome de Burnout y el lugar de procedencia en farmacéuticos que laboran en la cadena de boticas Inkafarma del distrito de Ica, 2023.	32

RESUMEN

Objetivo: Determinar la prevalencia del síndrome Burnout en farmacéuticos que laboran en la cadena de boticas Inkafarma del distrito de Ica, 2023.

Material y método: Estudio de enfoque aplicativo, descriptivo y corte transversal. La muestra fue de 96 farmacéuticos, quienes desarrollaron el Inventario de Burnout de Maslach que contiene 22 preguntas que sirvieron para medir el nivel de agotamiento emocional, despersonalización y realización personal; por ende, nos sirvió para medir la prevalencia del síndrome de Burnout. Se realizó un análisis estadístico de tipo descriptivo y se evaluaron correlaciones con Chi-Cuadrado de Pearson.

Resultados: De los 96 farmacéuticos, la muestra se caracterizó por estar mayormente conformada por mujeres (68,8%) de 26 a 41 años, casados (60,4%) e iqueños (88,5%). La prevalencia de SB que se obtuvo fue de nivel alto (52,1%); y con respecto a sus dimensiones, se evidenció un nivel alto de agotamiento emocional (57,3%), un nivel medio de despersonalización, con un 60,4% y, de acuerdo al nivel de realización personal, la mayoría manifestó una sensación de logro (43,8%). El 66,7% con prevalencia alta del SB, fueron varones; y, quienes tenían prevalencia baja, eran mujeres (72,5%). El estudio demostró que, 6 de cada 10 farmacéuticos que laboran en la cadena de boticas Inkafarma del distrito de Ica, presentan un nivel medio de SB.

Conclusión: Existe una prevalencia media del síndrome Burnout (52,1%) en farmacéuticos que laboran en la cadena de boticas Inkafarma del distrito de Ica, 2023.

Palabras clave: síndrome de Burnout, farmacéuticos, agotamiento emocional, despersonalización, realización personal.

ABSTRACT

Objective: Determine the prevalence of Burnout syndrome in pharmacists who work in the Inkafarma pharmacy chain in the district of Ica, 2023.

Material and method: Study with an applicative, descriptive and cross-sectional approach. The sample was 96 pharmacists, who developed the Maslach Burnout Inventory that contains 22 questions that were used to measure the level of emotional exhaustion, depersonalization and personal fulfillment; Therefore, it helped us measure the prevalence of Burnout syndrome. A descriptive statistical analysis was performed, and correlations were evaluated with Pearson's Chi-Square.

Results: Of the 96 pharmacists, the sample was characterized by being mainly made up of women (68.8%) between 26 and 41 years old, married (60.4%) and from Ica (88.5%). The prevalence of SB obtained was at a high level (52.1%): and with respect to its dimensions, a high level of emotional exhaustion was evident (57.3%), a medium level of depersonalization, with 60.4% and, according to the level of personal achievement, the majority expressed a sense of achievement (43.8%). 66.7% with a high prevalence of BS were men; and those with low prevalence were women (72.5%). The study showed that 6 out of 10 pharmacists who work in the Inkafarma pharmacy chain in the Ica district have a medium level of SB.

Conclusion: There is an average prevalence of Burnout syndrome (52.1%) in pharmacists who work in the Inkafarma pharmacy chain in the district of Ica, 2023.

Keywords: Burnout syndrome, pharmaceuticals, emotional exhaustion, depersonalization, personal fulfillment.

I. INTRODUCCIÓN

Según la definición de Maslach, el síndrome de burnout se caracteriza por agotamiento emocional, despersonalización y reducción de la eficacia profesional, que se puede observar en personas que entran en contacto con personas en su vida profesional. Este síndrome se caracteriza por tres aspectos: fatiga, cinismo e ineficacia, ambos relacionados con el trabajo (1).

El agotamiento entre los trabajadores de la salud se está convirtiendo en un problema creciente porque la mala salud y el agotamiento activo se correlacionan con una menor seguridad del paciente, incluido un aumento de los errores médicos. En general, los signos característicos del agotamiento son fatiga, incapacidad para tomar decisiones, cinismo, sentimientos de insuficiencia y separación de colegas o pacientes (2).

Los factores de riesgo que contribuyen al agotamiento incluyen una mayor carga de trabajo, falta de control en el lugar de trabajo, recompensas inadecuadas, falta de sistemas de apoyo social, falta de justicia, incompatibilidad entre los valores personales de un individuo y los valores organizacionales, así como el desajuste entre la personalidad y trabajo. El agotamiento no sólo afecta la salud física, sino que también se correlaciona con la seguridad del paciente, es decir, errores auto informados, mayor rotación de personal y mayor mortalidad en pacientes hospitalizados (3).

El burnout se define como "un síndrome psicológico de agotamiento emocional (EE), despersonalización (DP) y reducción de la realización personal (PA) que puede ocurrir en personas que trabajan con otras en diferentes niveles" (4).

Entre los antecedentes relacionados al estudio, se tienen; Protano C, et al. (1) indicó en su estudio que el agotamiento físico es el indicador del mayor nivel de agotamiento; Además, aproximadamente el 11% de los farmacéuticos encuestados fueron clasificados con niveles clínicamente significativos de agotamiento ($\geq 4,40$). Se estudiaron varias variables para influir significativamente en los aspectos individuales del agotamiento en análisis univariados. El análisis multivariado mostró que el consumo de alcohol y el lugar de trabajo desempeñaron un papel independiente significativo en las tasas generales de SMBM y que las horas de trabajo influyeron significativamente en el nivel de agotamiento clínicamente significativo.

Participaron en el estudio de Baumgartner L, et al. (2), 113 preceptores de farmacia. Entre los mentores, el 22% informó calificaciones consistentes de agotamiento y el 57% de los mentores obtuvieron puntaje positivo en una de las tres medidas de agotamiento. Los análisis de regresión multivariada identificaron dos factores de riesgo independientes para el agotamiento: mentores

que enseñan a muchos estudiantes difíciles o desmotivados cada año y mentores que no sienten que sus contribuciones como mentores sean altamente valoradas por la organización.

Abilmona R, et al. (3) señaló que, de los 153 farmacéuticos del sistema de salud contactados, 115 respondieron a la encuesta (tasa de respuesta 75,1%). La prevalencia general de agotamiento fue $n=50$ (43,5%) y se debió principalmente a altos niveles de agotamiento emocional $n=41$ (36,9%). En la regresión logística multivariable, siete factores se asociaron con un mayor agotamiento: edad avanzada, B.S. Licenciatura en Ciencias Farmacéuticas, participación docente de los estudiantes, falta de participación en las compras, distracción laboral, insatisfacción profesional general, insatisfacción con la neutralidad entre la vida laboral y personal. Se observó un bajo rendimiento individual en $n=55$ (49,5%). Las principales estrategias de afrontamiento identificadas fueron las vacaciones, la recreación, las aficiones, los deportes y la relajación. No hubo relación entre las estrategias de afrontamiento utilizadas y el agotamiento. La prevalencia del burnout según la definición más amplia fue $n=77$ (67%). Los factores asociados con la definición más amplia de agotamiento incluyen la edad avanzada, la insatisfacción profesional general y la falta de equilibrio entre el trabajo y la vida personal. Eltorki Y, et al. (4) por su parte señaló que la prevalencia del burnout en su estudio fue del 19,7% [intervalo de confianza (IC) del 95%]; 13,8% - 26,8%] de 142 encuestados completaron el cuestionario MBI y 17,3% [IC 95%; 11,7%-24,2%] de los 139 encuestados que completaron la encuesta de Astudillo Mendinueta. Los factores más comunes que pueden provocar burnout son: estrés y desorganización en el trabajo en equipo (59,6%), falta de reconocimiento o indiferencia hacia el esfuerzo de los pacientes, superiores y compañeros de trabajo (58,2%), así como la exigencia y la complejidad de pacientes y colegas (56,7%). El análisis de regresión múltiple mostró que el número de horas extras por mes se asociaba de forma independiente con un mayor riesgo de agotamiento [Odds ratio (OR) 1,57; IC del 95%, 1,15–2,14 por cada aumento de 10 horas en horas extras mensuales, $P = 0,005$], mientras que la etnia no árabe tuvo un menor riesgo de agotamiento [OR, 0,27; IC del 95%: 0,1 a 0,75; $P = 0,012$].

En el estudio de Tabassum A, et al. (5) se determinó que la mayoría de los trabajadores de la salud han experimentado niveles moderados de agotamiento. Así mismo, este estudio encontró que el estado civil y la profesión médica estaban significativamente asociados con el agotamiento. Es necesario llevar a cabo medidas preventivas, intervenciones y estudios longitudinales. Coelho E, et al. (6) señaló que desde el inicio de la pandemia de Covid-19, el número de horas trabajadas a la semana ha aumentado y el número de días libres al mes ha disminuido. La mayoría de los participantes afirmó que su salud había empeorado algo desde el inicio de la pandemia (44,4%). Según el CBI, la dimensión con mayor subescala media de burnout es la dimensión Cliente/Usuario (53,07), seguida de la dimensión Trabajo (44,60) y la dimensión personal (44,22).

En el estudio de Ivanova M, et al. (7) los valores medios muestrales en las tres escalas de burnout son: EE M=26,27; DP M=12,73; PA M=31,25. Un número significativo de encuestados encontró difícil la comunicación: el 98% con los pacientes y el 73% con el personal médico. El factor más importante que causa el burnout es la falta de tiempo (DP; EE; PA $p < 0,05$), seguido de la falta de motivación (DP $p = 0,017$, EE $p = 0,002$) y la falta de estímulo material por parte del personal. (= 0,025). El burnout contribuye a una mala comunicación con los pacientes (EE; DP $p < 0,001$) y otros profesionales sanitarios (EE; DP $p < 0,001$). Valores elevados en las escalas EE y DP indican una disminución en la calidad de la atención farmacéutica.

González D. y Salguero S. (8) observaron en su estudio que el 85% de los encuestados tenía un buen sentido de eficacia profesional, el 13% era escéptico, el 26% estaba agotado y la prevalencia general del síndrome de agotamiento era del 7%. Uno de los principales factores relacionados con la manifestación del burnout son las necesidades psicológicas.

Entre los antecedentes nacionales, Puchoc P. y González A. (9) registraron que el 19,39% de su muestra de estudio se encuentra en un nivel bajo en la escala de agotamiento emocional, el 29,59% se encuentra en un nivel alto y el 51,02% se encuentra en un nivel medio. El 14,29% presenta en un nivel alto el índice de personalización, 21,43% en nivel bajo y 64,29% en nivel medio. En la dimensión Realización Personal, se observa que: el 54,08% muestra nivel alto, el 10,20% muestra nivel bajo y el 35,71% muestra nivel medio.

Fonseca J. (10) determinó que del 100% de los farmacéuticos y de los técnicos farmacéuticos que laboran en la cadena de farmacias Inkafarma, el 59,5% presentó niveles medios y altos de despersonalización, y el 41,5% presentó niveles bajos de agotamiento emocional. Carabayllo tuvo niveles de satisfacción personal medios y altos, mientras que el 34,2% se ubicó en el nivel bajo. Álvarez N. y Llanos M. (11) encontraron que el 28% tenían entre 24 y 29 años, el 76% eran mujeres y el 24% eran hombres, el 73,5% tenía sólo un trabajo, el 45% eran solteros (o) no tenían hijos, el 92,5% eran farmacéuticos, el 92% casi siempre emocionalmente agotado por el trabajo, el 60% dijo que desde que inició esta profesión se volvió insensible con las personas, el 73% casi siempre logró muchas cosas útiles en su profesión, el 95% siguió los estándares establecidos en el departamento de farmacia, el 73% utiliza correctamente sus conocimientos en su práctica profesional.

Los resultados obtenidos por Bonifacio N. y Andamayo D. (12) mostraron que el 98% (49) de los encuestados tenía un nivel moderado de síndrome de burnout y el 2% (1) tenía un nivel bajo. En cuanto a los puntajes de burnout, se encontró que el 40% (20) presentó niveles moderados de agotamiento emocional, el 94% (47) presentó niveles altos de despersonalización y el 94% (47) presentó niveles altos de agotamiento emocional en el ámbito de la satisfacción personal.

Cadillo L. y Jiménez C. (13) demostraron que el nivel de estrés laboral es moderado, del 100%, y el síndrome de burnout no ocurre en el 85,5% y ocurre en el 14,5%. Como resultado se encontró que el 100% de ellos presentaba niveles moderados de estrés, y en cuanto al síndrome de agotamiento emocional, la mayoría no (85,5%). Por su parte, Tovar J. y Ríos L. (14) encontraron que la relación entre burnout y eficiencia laboral del personal de farmacia alcanzó un nivel de significancia de $p < 0,05$ y un coeficiente de correlación negativo de $-0,465$.

Finalmente, Apaza H. y Guzmán N. (15) mostraron que la prevalencia de burnout leve era mayor en mujeres que en hombres, aunque la relación entre género y burnout no fue significativa. Esto podría significar que las mujeres experimentan mayores niveles de estrés en el trabajo o lo expresan de manera diferente que los hombres; se concluyó que, además de la edad y el sexo femenino, el desarrollo leve del síndrome de burnout en la mayoría de los empleados de farmacia de Inkafarma también está influenciado por factores sociales como el lugar de residencia, el estado civil y las condiciones médicas de trabajo. El estado civil y los hijos son los factores sociales más relacionados con la aparición del síndrome de burnout en el personal de farmacia de Inkafarma.

La atención farmacéutica es un enfoque profesional que califica a los farmacéuticos como miembros de un equipo interdisciplinario que brinda servicios de atención primaria de salud. La palabra “cuidado” implica la necesidad de máxima cooperación y colaboración entre los miembros del equipo multidisciplinario de atención médica, incluidos médicos, enfermeras, farmacéuticos y otros proveedores de atención médica (7).

A la luz de los cambios sociales y las transformaciones en el lugar de trabajo, el interés en la cuestión del agotamiento ha aumentado durante la última década. Sin embargo, existe una clara diferencia entre lo que se considera conocimiento definitivo y lo que se publica. Hasta la fecha, no existen criterios de diagnóstico obligatorios ni definiciones generalmente aceptadas de agotamiento. Actualmente, la descripción más común es que el burnout se caracteriza por despersonalización, agotamiento y reducción de la satisfacción laboral. Debido a su etiología, hoy en día el agotamiento se considera en gran medida una consecuencia del estrés crónico y no puede abordarse de forma eficaz (5).

El síndrome de Burnout (SB) afecta la calidad de vida de las personas y pone en riesgo la salud física y amenaza la salud mental de las personas. Por otro lado, un profesional de la salud con SB no puede brindar a los pacientes la atención que necesitan y la calidad del trabajo que realizan disminuye. El impacto de la SB en la salud y la productividad de los trabajadores de la salud, y por tanto en el buen funcionamiento del sistema de salud, enfatiza la importancia de ampliar la prevención, el diagnóstico y el tratamiento de la SB y es una respuesta a la aparición de problemas relacionados con el trabajo. Varios estudios han identificado el SB como un problema grave para

los profesionales sanitarios, los pacientes y los centros sanitarios, que puede provocar errores de medicación, depresión, malos resultados para los pacientes y una menor seguridad (6).

Actualmente, el estrés laboral es una de las principales enfermedades de salud de los trabajadores, lo que a su vez se relaciona con los resultados personales y empresariales. Si esta exposición no se reduce y continúa durante un largo período de tiempo, los empleados no tendrán tiempo suficiente para recuperarse, lo que provocará sufrimiento físico y mental, lo que puede provocar enfermedades, ausentismo y enfermedades e incapacidades, incluido el agotamiento (8).

El síndrome de Burnout no sólo contribuye a problemas dentro de las organizaciones, uno de sus efectos secundarios involucra factores personales que causan problemas con la autoestima, la eficacia y la eficiencia, y el optimismo en el trabajo de los empleados. Además, la afección está asociada con la presencia de enfermedades mentales, uso de sustancias y otros síntomas que colocan a los empleados en mayor riesgo de cometer errores en la técnica y la calidad de la atención posterior a la afección, en el empeoramiento que describe el síndrome de Burnout (8).

El estudio sobre el Síndrome de Burnout en farmacéuticos de Inkafarma del distrito de Ica es importante porque ayuda a proteger su salud mental, mejora la calidad del servicio a los pacientes, y permite desarrollar políticas laborales que promuevan un ambiente de trabajo saludable y eficiente.

Atendiendo a lo anterior se propuso como objetivo general: Determinar la prevalencia del síndrome Burnout en farmacéuticos que laboran en la cadena de boticas Inkafarma del distrito de Ica, 2023, y como objetivos específicos; Determinar el nivel de cansancio emocional en farmacéuticos que laboran en la cadena de boticas Inkafarma del distrito de Ica, 2023, Identificar el nivel de despersonalización en farmacéuticos que laboran en la cadena de boticas Inkafarma del distrito de Ica, 2023; Identificar el nivel de realización personal auto percibido en farmacéuticos que laboran en la cadena de boticas Inkafarma del distrito de Ica, 2023.

Con el presente estudio se podrá determinar si hay una prevalencia alta del síndrome de Burnout en farmacéuticos que laboran en la cadena de boticas Inkafarma del distrito de Ica durante el año 2023. Los resultados de la investigación obtenidos serán de utilidad a las instituciones, a la comunidad y a la sociedad, para saber cuál es el posible origen de esta problemática social, afrontarlo desde su raíz, esto permitirá actuar de forma más eficaz al momento de contrarrestar el bajo rendimiento académico, cansancio emocional, frustración, incompetencia, culpa y autovaloración negativa, asimismo, promover y promocionar la implantación de programas que promuevan la salud y prevengan la aparición de procesos degenerativos..

Como hipótesis general se planteó: Existe una alta prevalencia del síndrome de Burnout en farmacéuticos que laboran en la cadena de boticas Inkafarma del distrito de Ica, 2023, y como hipótesis específicas se propusieron; Existe relación entre la variable de caracterización; edad, y la prevalencia del síndrome de Burnout en farmacéuticos que laboran en la cadena de boticas Inkafarma del distrito de Ica, 2023; Existe relación entre la variable de caracterización: sexo, y la prevalencia del síndrome de Burnout en farmacéuticos que laboran en la cadena de boticas Inkafarma del distrito de Ica, 2023; Existe relación entre la variable de caracterización: estado civil, y la prevalencia del síndrome de Burnout en farmacéuticos que laboran en la cadena de boticas Inkafarma del distrito de Ica, 2023; y, Existe relación entre la variable de caracterización: lugar de procedencia, y la prevalencia del síndrome de Burnout en farmacéuticos que laboran en la cadena de boticas Inkafarma del distrito de Ica, 2023.

Variabes.

Síndrome de Burnout

- Agotamiento emocional (AE)
- Despersonalización (D)
- Realización personal o sensación de logro (RP)

Factores de riesgo

- Edad
- Sexo
- Estado civil
- Lugar de procedencia.

El informe final se presenta, de acuerdo con lo establecido por el Vicerrectorado de investigación en ocho secciones comentadas:

- I. Introducción. Presentación de los temas del tema de investigación, contexto, importancia del tema y objetivos de la investigación; generales y específicas, hipótesis generales y específicas.
- II. Estrategia metodológica. Se presenta el tipo, diseño, técnica de investigación, la misma que se trata de encuesta física y virtual.
- III. Resultados. Presentados en tablas y gráficos, La relación se determinó utilizando intervalos de confianza para las proporciones.

- IV. Discusión. Los resultados se explican haciendo referencia a antecedentes o estudios relevantes.
- V. Conclusiones. Se presentan de acuerdo a objetivos propuestos
- VI. Recomendaciones.
- VII. Referencias bibliográficas. Se presenta la bibliografía utilizada.
- VIII. Anexos.

II. ESTRATEGIA METODOLÓGICA

2.1. Tipo y diseño de investigación

El estudio es de tipo aplicado porque se abre la posibilidad de aplicar los resultados a la población de estudio con el objetivo de prevenir el problema del síndrome de Burnout en profesionales de la salud (farmacéuticos).

El nivel de investigación que se pretende alcanzar en este estudio es descriptivo correlacional – causal, dado que los objetivos tuvieron como tarea estimar un valor poblacional como la prevalencia del síndrome de Burnout en farmacéuticos que laboran en la cadena de boticas Inkafarma.

El diseño de estudio fue transversal, porque se evaluó en una sola oportunidad a las variables involucradas en el estudio.

2.2. Población y muestra

Población

Farmacéuticos que laboran en la cadena de boticas Inkafarma del distrito de Ica.

Muestra

Farmacéuticos que laboran en la cadena de boticas Inkafarma del distrito de Ica que contesten la encuesta.

Muestreo

No probabilística. Muestreo por conglomerados.

El muestreo por conglomerados es un método de recolección de datos sumamente efectivo para determinar las características de un grupo, es conveniente utilizarlo cuando existen grupos similares (centro de labores) pero con una diversidad interna (edad).

Criterios de inclusión

- Farmacéuticos que laboran en la cadena de boticas Inkafarma del distrito de Ica durante el 2023

- Farmacéuticos que contesten la encuesta.

Criterios de exclusión

- Farmacéuticos que no contesten la encuesta.

2.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se utilizó la técnica de la encuesta, que se efectuó utilizando una hoja de recolección de datos en la que se consignarán los datos completos de los participantes, y ha sido diseñada convenientemente para tal fin (Ver anexo 01).

La hoja de recolección de datos funcionó como instrumentos de medición, en la que se incluye en un primer apartado los datos demográficos del participante, a continuación, se incluyen los factores sociodemográficos, y se concluyó con el inventario de Burnout de Maslach.

2.4. Análisis de datos

Usando la ficha de recolección de datos, se elaborará una base de datos con el programa Microsoft Excel en una laptop Acer Core I5, lo que permitió la elaboración de tablas y gráficos.

Complementariamente, se utilizó el programa SPSS para el procesamiento de datos, en el que se construyeron tablas de distribución de frecuencia y de contingencia en las que se efectuaron pruebas de hipótesis para verificar la prevalencia del síndrome Burnout en farmacéuticos que laboran en la cadena de boticas Inkafarma del distrito de Ica.

Los resultados de las pruebas estadísticas de hipótesis se interpretaron de la siguiente manera:

Si la significancia resulta ser menor que 0,05 se asumió que hay diferencia estadísticamente significativa, es decir, se asumió asociación o influencia entre las variables contrastadas.

En el caso del cálculo del OR, se asumió como factor de riesgo si el OR calculado resulta ser mayor de 1, si el OR resulta menor de 1, se asumió como factor de protección.

2.5. Aspectos éticos

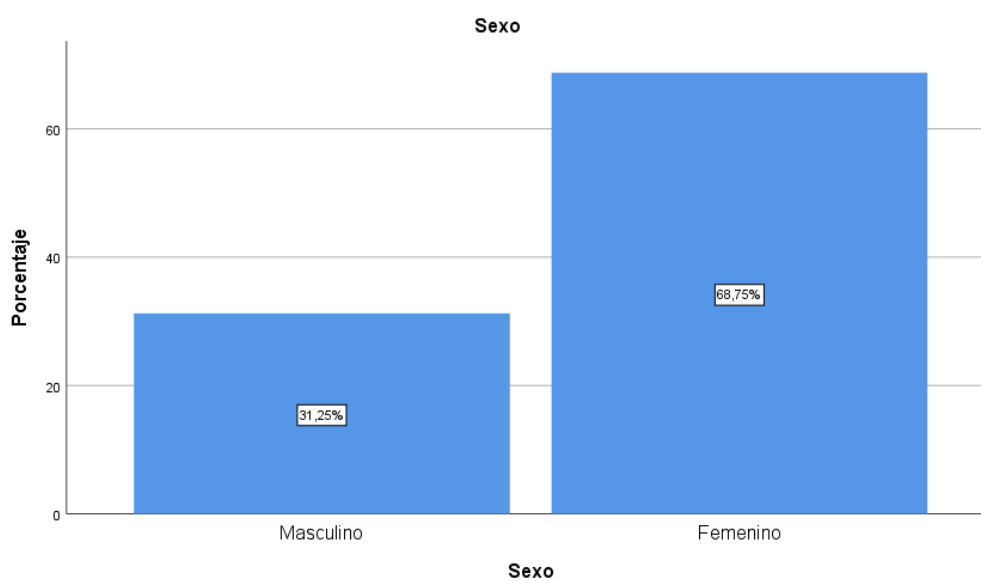
Se dio a conocer los objetivos de la investigación, de manera previa a la realización de la encuesta. La encuesta fue totalmente voluntaria y anónima. Se hizo llegar la encuesta a cada uno de los participantes para que puedan participar. La contestación de la misma implicó la aceptación y el entendimiento de los objetivos previamente mencionados. Los datos generados, se presentaron de manera general y por las mismas características del formulario, no se puede conocer la procedencia o el nombre de los participantes.

III. RESULTADOS

Tabla 1. Distribución de la variable de caracterización: sexo, en los Síndrome Burnout en farmacéuticos que laboran en la cadena de boticas Inkafarma del distrito de Ica, 2023.

Características	n=96	%
Variable de caracterización		
Sexo		
Masculino	30	31,3
Femenino	66	68,8
Total	96	100

Figura 1. Distribución de la variable de caracterización: sexo, en los Síndrome Burnout en farmacéuticos que laboran en la cadena de boticas Inkafarma del distrito de Ica, 2023.

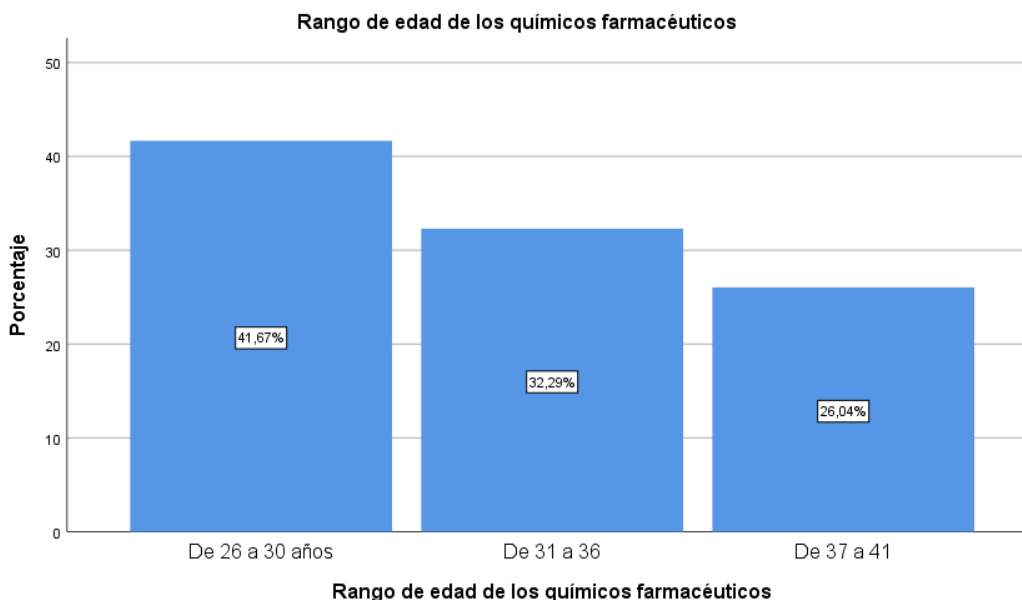


En la tabla y figura 1, se observa que, según la variable de caracterización: sexo, el 68,8% de los farmacéuticos que laboran en la cadena de boticas Inkafarma del distrito de Ica, 2023, eran varones (66/96); mientras que, el 31,3% fueron del sexo femenino (30/96).

Tabla 2. Distribución de la variable de caracterización: edad, en los Síndrome Burnout en farmacéuticos que laboran en la cadena de boticas Inkafarma del distrito de Ica, 2023.

Características	n=96	%
Variable de caracterización		
Edad (años)		
26 - 30	40	41,7
31 - 36	31	32,3
37 - 41	25	26,0
Media (DE)	32,56	4,450

Figura 2. Distribución de la variable de caracterización: sexo, en los Síndrome Burnout en farmacéuticos que laboran en la cadena de boticas Inkafarma del distrito de Ica, 2023.

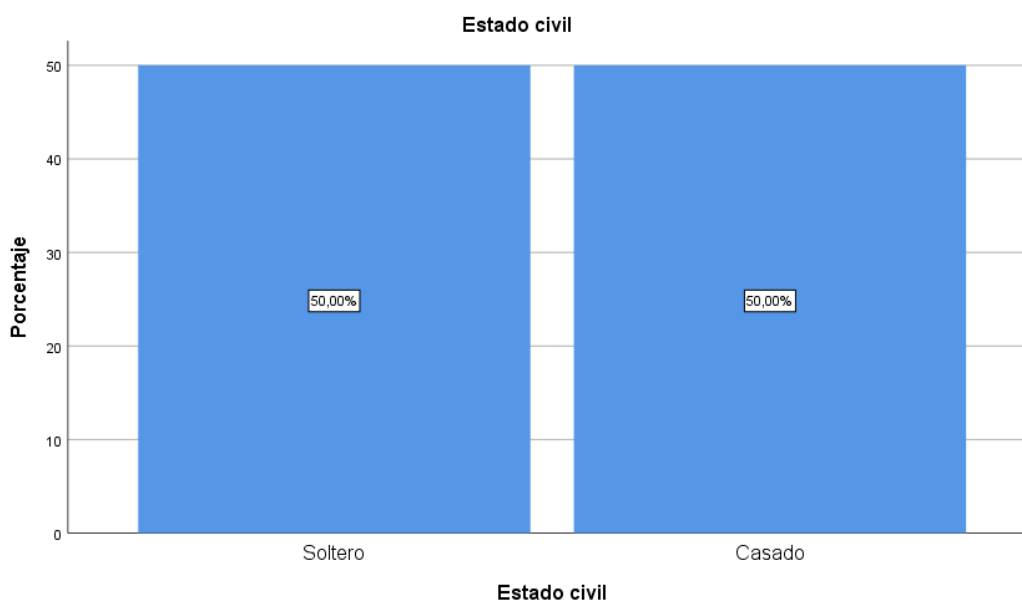


En la tabla y figura 2, se observa que, según la variable de caracterización: edad, el 41,7% de los encuestados tienen entre 26 a 30 años de edad (40/96), en tanto que, el 32,3% tienen entre 31 a 36 años (31/96) y, el 26,0% tienen entre 37 a 41 (25/96). La media en el rango de edad es de 32,56, y presenta una desviación estándar (DE) de 4,450.

Tabla 3. Distribución de la variable de caracterización: estado civil, en los Síndrome Burnout en farmacéuticos que laboran en la cadena de boticas Inkafarma del distrito de Ica, 2023.

Características	n=96	%
Variable de caracterización		
Estado civil		
Soltero	38	39,5
Casado	58	60,4
Total	96	100

Figura 3. Distribución de la variable de caracterización: estado civil, en los Síndrome Burnout en farmacéuticos que laboran en la cadena de boticas Inkafarma del distrito de Ica, 2023.

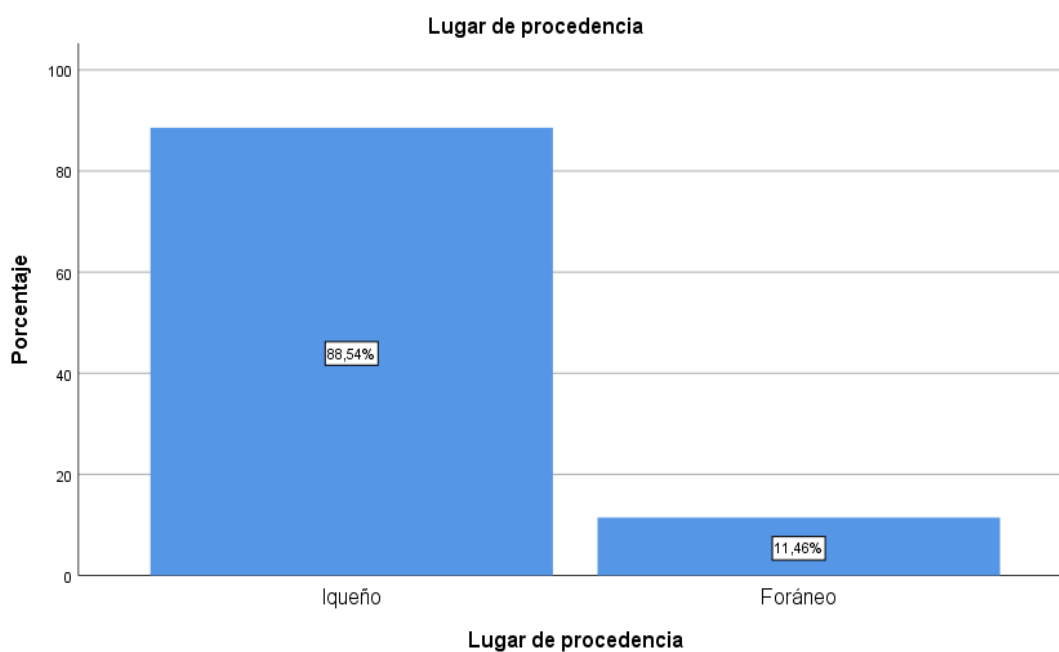


En la tabla y figura 3, se observa que, el 60,4% de los químicos farmacéuticos encuestados, son casados (58/96), mientras que el 39,5% son solteros (38/96).

Tabla 4. Distribución de la variable de caracterización: lugar de procedencia, en los Síndrome Burnout en farmacéuticos que laboran en la cadena de boticas Inkafarma del distrito de Ica, 2023.

Características	n=96	%
Variable de caracterización		
Lugar de procedencia		
Iqueño	85	88,5
Foráneo	11	11,5
Total	96	100

Figura 4. Distribución de la variable de caracterización: lugar de procedencia, en los Síndrome Burnout en farmacéuticos que laboran en la cadena de boticas Inkafarma del distrito de Ica, 2023.

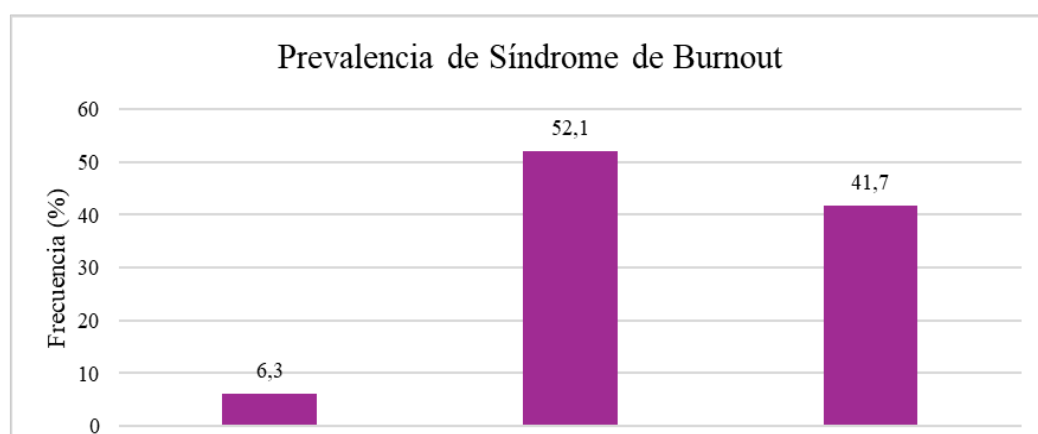


En la tabla y figura 4, se observa que, el 88,5% de los químicos farmacéuticos encuestados, son de Ica (85/96), mientras que el 11,5% son foráneos (11/96).

Tabla 5. Prevalencia del síndrome Burnout en farmacéuticos que laboran en la cadena de boticas Inkafarma del distrito de Ica, 2023.

Categoría	Rango	Frecuencia	Porcentaje
Prevalencia alta	76 - 84	6	6,3
Prevalencia media	63 - 75	50	52,1
Prevalencia baja	54 - 62	40	41,7
Total		96	100,0
Media aritmética (DE)		2,35 (0,598)	

Figura 5. Prevalencia del síndrome Burnout en farmacéuticos que laboran en la cadena de boticas Inkafarma del distrito de Ica, 2023.

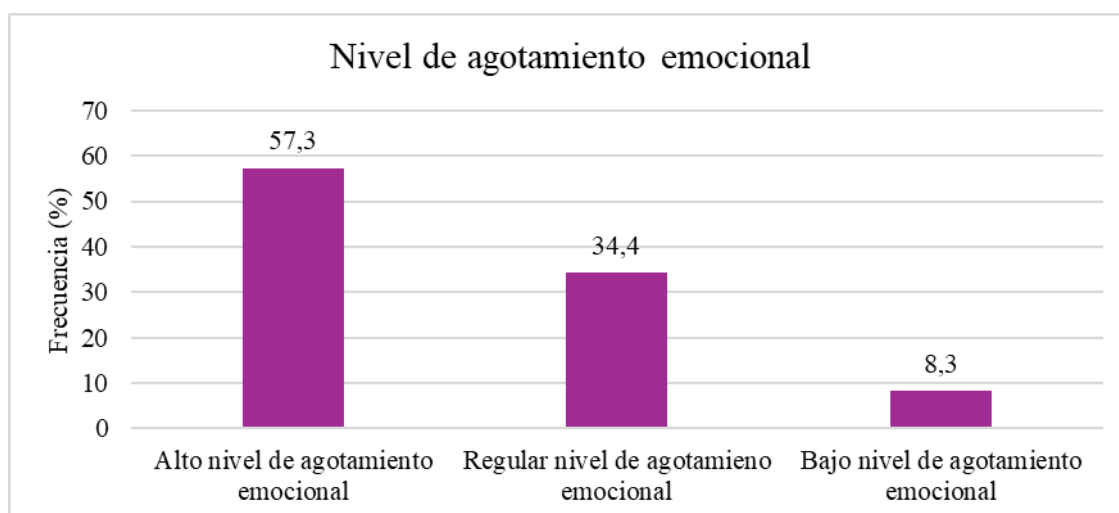


De acuerdo a la tabla y figura 5, se determinó, que existe una prevalencia media (52,1%) del síndrome de Burnout en farmacéuticos que laboran en la cadena de boticas Inkafarma del distrito de Ica, seguido de una prevalencia baja con un 41,7%, y un 6,3% de farmacéuticos que no presentan el Síndrome de Burnout. Determinándose que, los farmacéuticos que laboran en la cadena de boticas Inkafarma del distrito de Ica, presentan, en mayor proporción, un nivel de prevalencia media del Síndrome de Burnout.

Tabla 6. Nivel de agotamiento emocional en farmacéuticos que laboran en la cadena de boticas Inkafarma del distrito de Ica, 2023.

Categoría	Rango	Frecuencia	Porcentaje
Alto	30 - 35	55	57,3
Regular	25 - 29	33	34,4
Bajo	19 - 24	8	8,3
Total		96	100,0
Media aritmética (DE)		1,51 (0,649)	

Figura 6. Nivel de agotamiento emocional en farmacéuticos que laboran en la cadena de boticas Inkafarma del distrito de Ica, 2023.

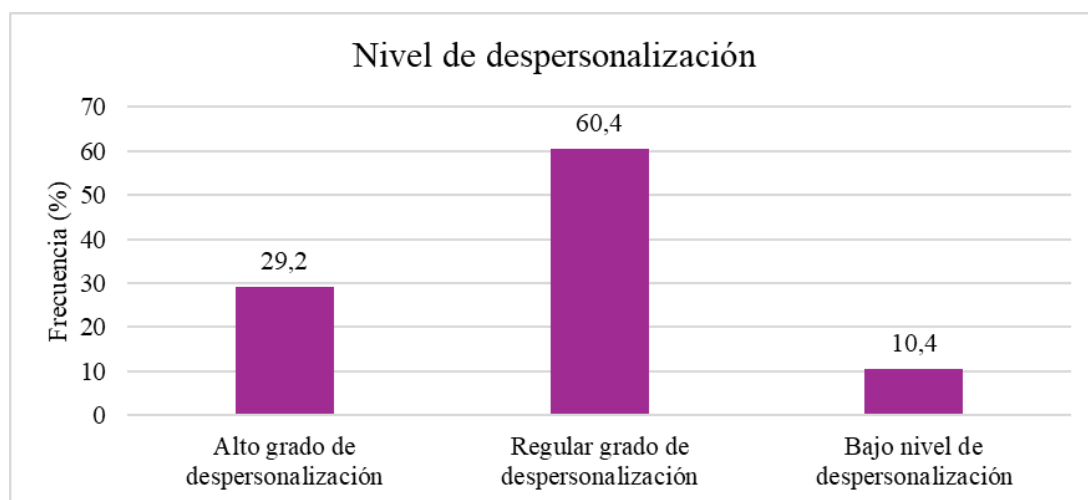


En la tabla y figura 6, se evidencia que, el 57,3% de los encuestados presenta un nivel de agotamiento emocional alto (55/96), el 34,4% presenta un nivel regular (33/96) y el 8,3% tienen un nivel bajo (8/96). Se puede constatar que, en mayor proporción, los farmacéuticos que laboran en la cadena de boticas Inkafarma del distrito de Ica, presentan un nivel alto de agotamiento o cansancio emocional.

Tabla 7. Nivel de despersonalización en los farmacéuticos que laboran en la cadena de boticas Inkafarma del distrito de Ica, 2023.

Categoría	Rango	Frecuencia	Porcentaje
Alto	19 - 21	28	29,2
Regular	14 - 18	58	60,4
Bajo	10 - 13	10	10,4
Total		96	100,0
Media aritmética (DE)		1,81 (0,604)	

Figura 7. Nivel de despersonalización en los farmacéuticos que laboran en la cadena de boticas Inkafarma del distrito de Ica, 2023.

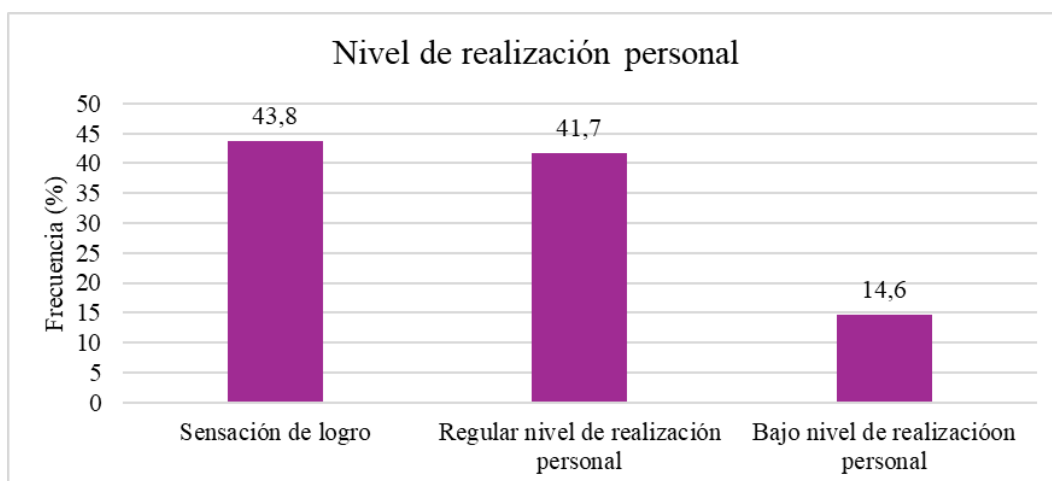


En la tabla y figura 7, con respecto al nivel de despersonalización, el 60,4% (58/96) de los encuestados tienen un nivel regular de despersonalización, el 29,2% (28/96) regular y el 10,4% (10/96). Se puede señalar que, en mayor tamaño, los farmacéuticos que laboran en la cadena de boticas Inkafarma del distrito de Ica, tienen un nivel regular de despersonalización.

Tabla 8. Nivel de realización personal en los farmacéuticos que laboran en la cadena de boticas Inkafarma del distrito de Ica, 2023.

Categoría	Rango	Frecuencia	Porcentaje
Sensación de logro	30 - 34	42	43,8
Regular	25 - 29	40	41,7
Bajo	21 - 24	14	14,6
Total		96	100,0
Media aritmética (DE)		1,71 (0,710)	

Figura 8. Nivel de realización personal en los farmacéuticos que laboran en la cadena de boticas Inkafarma del distrito de Ica, 2023.

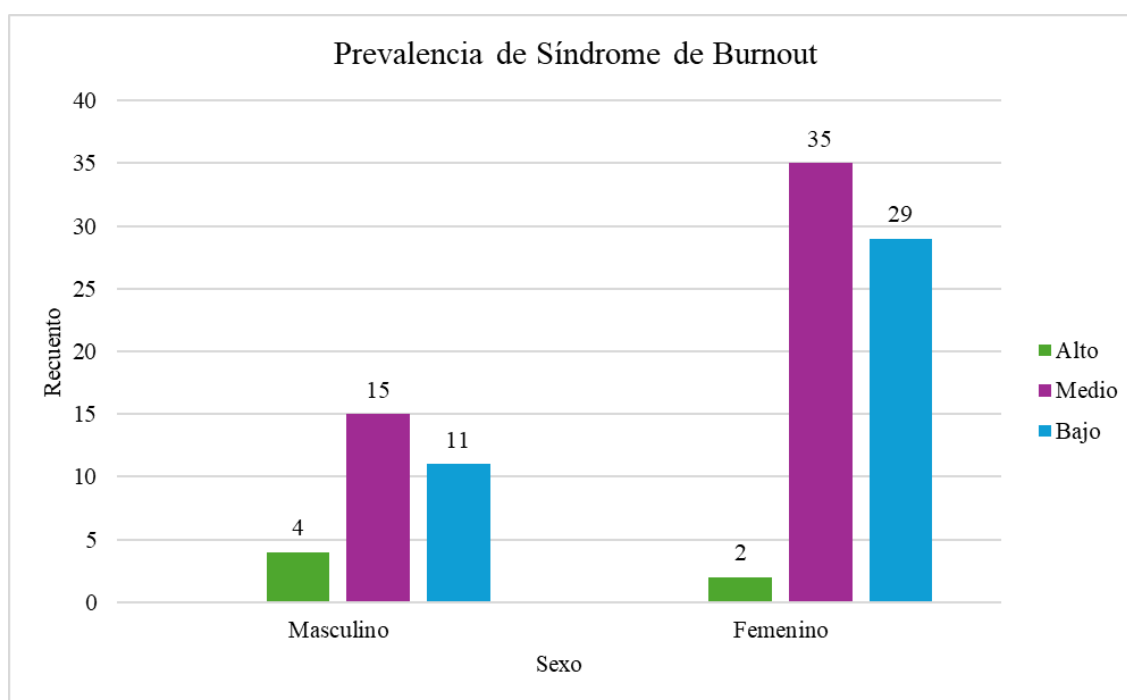


Se observa en la tabla y figura 8, con respecto al nivel de realización personal, que el 43,8% (42/96) de los farmacéuticos que laboran en la cadena de boticas Inkafarma del distrito de Ica, tienen una sensación de logro, el 41,7% (40/96) regular y 14,6% (14/96) bajo. Por lo tanto, se demuestra que, en mayor tamaño, los farmacéuticos que laboran en la cadena de boticas Inkafarma del distrito de Ica, tienen sensación de logro con respecto a la realización personal.

Tabla 9. Prevalencia de Síndrome de Burnout y el sexo en farmacéuticos que laboran en la cadena de boticas Inkafarma del distrito de Ica, 2023.

Sexo	Prevalencia de Síndrome de Burnout						Total	
	Alto		Medio		Bajo		N	%
	N	%	N	%	N	%		
Masculino	4	66,7	15	30	11	27,5	30	31,3
Femenino	2	33,3	35	70	29	72,5	66	68,8
Total	6	100	50	100	40	100	96	100,0

Figura 9. Prevalencia de Síndrome de Burnout y el sexo en farmacéuticos que laboran en la cadena de boticas Inkafarma del distrito de Ica, 2023.

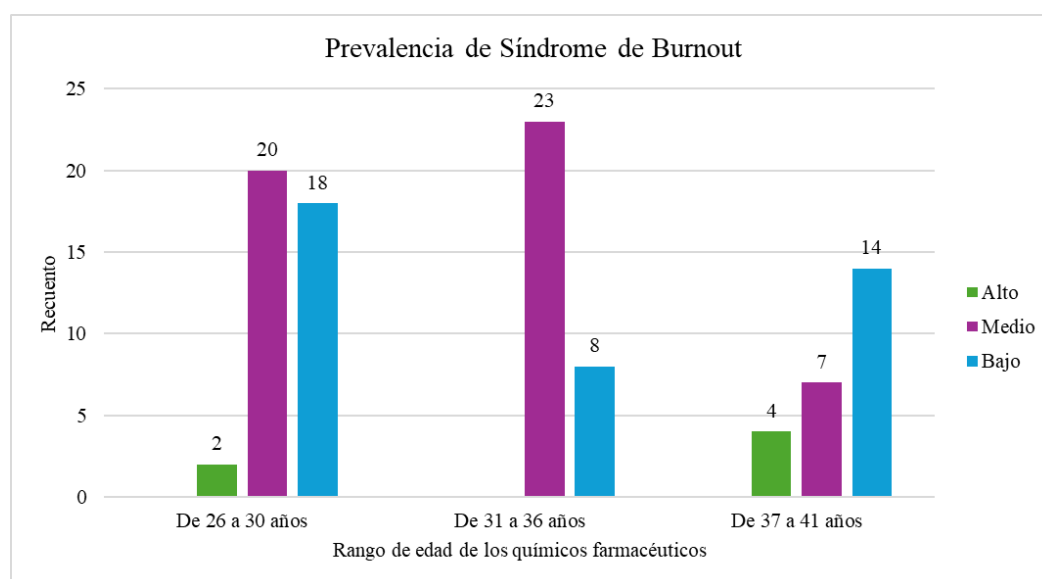


En la tabla y figura 9, se puede observar que, la prevalencia alta del síndrome de Burnout es el que predomina en el sexo masculino con un 66,7%. Con respecto a la prevalencia media, el 70% de los encuestados son del sexo femenino; así mismo, aquellos que tienen prevalencia de media del síndrome, son mujeres en su mayoría (72,5%).

Tabla 10. Prevalencia de Síndrome de Burnout y la edad en farmacéuticos que laboran en la cadena de boticas Inkafarma del distrito de Ica, 2023.

Grupo de edad	Prevalencia de Síndrome de Burnout						Total N	Total %
	Alto		Medio		Bajo			
	N	%	N	%	N	%		
De 26 a 30 años	2	33,3	20	40	18	45	40	41,7
De 31 a 36 años	0	0	23	46	8	20	31	32,3
De 37 a 41 años	4	66,7	7	14	14	35	25	26
Total	6	100	50	100	40	100	96	100,0

Figura 10. Prevalencia de Síndrome de Burnout y la edad en farmacéuticos que laboran en la cadena de boticas Inkafarma del distrito de Ica, 2023.

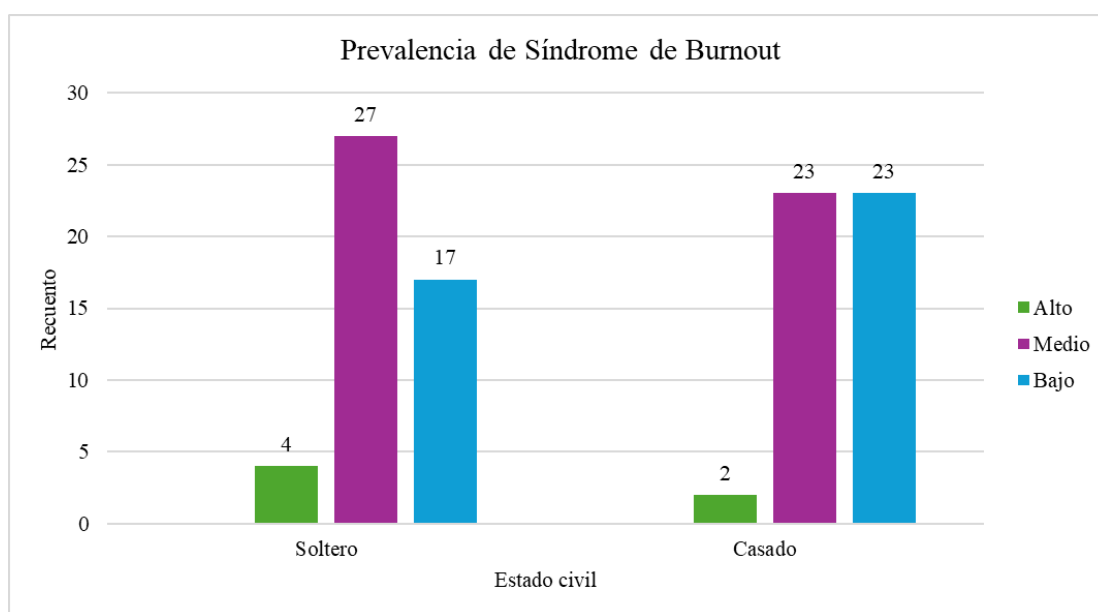


En la tabla y figura 10, se observa que, los farmacéuticos, cuyas edades oscilan entre 26 a 30 años, presentan una baja prevalencia del síndrome de Burnout con un 45%, mientras que aquellos que tienen entre 31 a 36 años de edad, el 46% tiene una prevalencia media del síndrome y, aquellos con una prevalencia alta del síndrome, tienen entre 37 a 41 años de edad (66,7%).

Tabla 11. Prevalencia de Síndrome de Burnout y el estado civil en farmacéuticos que laboran en la cadena de boticas Inkafarma del distrito de Ica, 2023.

Estado civil	Prevalencia de Síndrome de Burnout						Total	
	Alto		Medio		Bajo			
	N	%	N	%	N	%	N	%
Soltero	4	66,7	27	54	17	42,5	38	39,5
Casado	2	33,3	23	46	23	57,5	58	60,4
Total	6	100	50	100	40	100	96	100.0

Figura 11. Prevalencia de Síndrome de Burnout y el estado civil en farmacéuticos que laboran en la cadena de boticas Inkafarma del distrito de Ica, 2023.

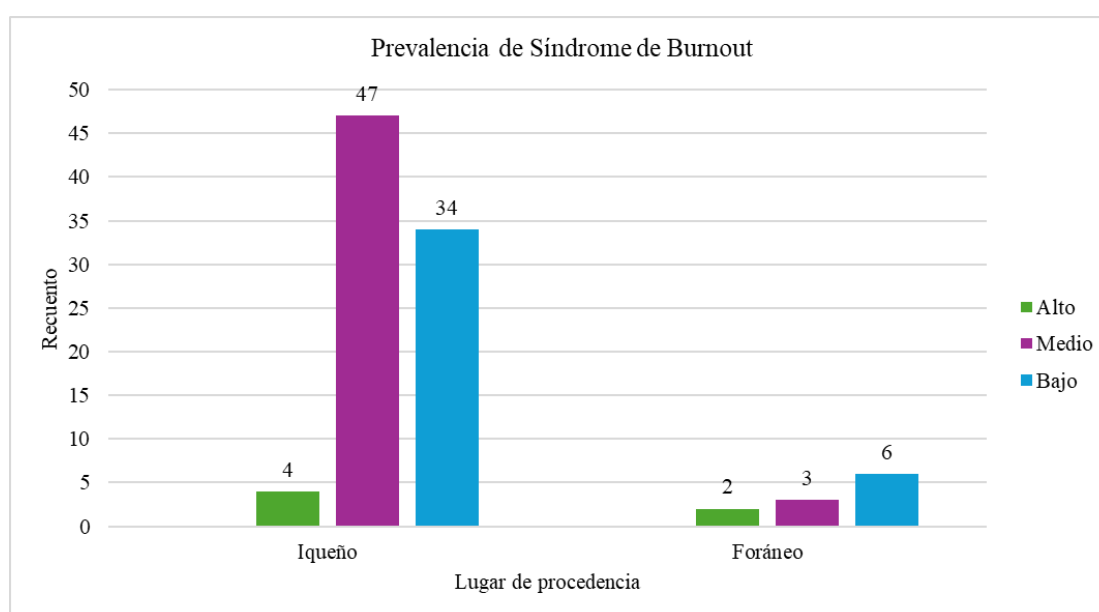


En la tabla y figura 11, se puede observar que, el grupo de farmacéuticos solteros, presentan una prevalencia alta de síndrome de Burnout con un 66,7%, seguido de una prevalencia media del síndrome, con un 54%, y una prevalencia baja con un 42,5%. Aquellos que son casados, el 57,5%, tienen una prevalencia baja del síndrome, seguido de una prevalencia media con un 46%, y una prevalencia alta, con un 33,3%.

Tabla 12. Prevalencia de Síndrome de Burnout y el lugar de procedencia en farmacéuticos que laboran en la cadena de boticas Inkafarma del distrito de Ica, 2023.

Lugar de procedencia	Prevalencia de Síndrome de Burnout						Total	
	Alto		Medio		Bajo			
	N	%	N	%	N	%	N	%
Iqueño	4	66,7	47	94	34	85	85	88,5
Foráneo	2	33,3	3	6	6	15	11	11,5
Total	6	100	50	100	40	100	96	100,0

Figura 12. Prevalencia de Síndrome de Burnout y el lugar de procedencia en farmacéuticos que laboran en la cadena de boticas Inkafarma del distrito de Ica, 2023.



En la tabla y figura 12, se puede observar que, de los farmacéuticos que presenta una prevalencia media de Síndrome de Burnout, el 94% son iqueños; seguido de aquellos una prevalencia baja con un 85%, y una prevalencia alta, con un 66,7%. Por otro lado, aquellos que presentan una prevalencia alta del síndrome, en su mayoría, son foráneos, con un 33,3%, seguido de una prevalencia baja (15%), y media (6%).

OTROS DATOS ESTADÍSTICOS

Hipótesis estadística general.

H₀: No existe una alta prevalencia del síndrome de Burnout en farmacéuticos que laboran en la cadena de boticas Inkafarma del distrito de Ica, 2023.

H₁: Existe una alta prevalencia del síndrome de Burnout en farmacéuticos que laboran en la cadena de boticas Inkafarma del distrito de Ica, 2023.

Suma de las dimensiones (Agrupada)

	Frecuencia	Porcentaje
Prevalencia alta	6	6,3
Prevalencia media	50	52,1
Prevalencia baja	40	41,7
Total	96	100,0

Interpretación

Se rechaza la hipótesis nula, existiendo una prevalencia media del síndrome de Burnout (52,1%) en farmacéuticos que laboran en la cadena de boticas Inkafarma del distrito de Ica, 2023.

Hipótesis estadística específica 1.

H₀: No existe relación entre la variable de caracterización; edad, y la prevalencia del síndrome de Burnout en farmacéuticos que laboran en la cadena de boticas Inkafarma del distrito de Ica, 2023.

H₁: Existe relación entre la variable de caracterización; edad, y la prevalencia del síndrome de Burnout en farmacéuticos que laboran en la cadena de boticas Inkafarma del distrito de Ica, 2023.

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	14,778 ^a	4	,005
Razón de verosimilitud	15,965	4	,003
Asociación lineal por lineal	,021	1	,884
N de casos válidos	96		

Nivel de Significancia (alfa) $\alpha = 5\% = 0.05$

$P < 0.05$

Interpretación

Se rechaza la hipótesis nula, puesto que, de acuerdo a la prueba de Chi – Cuadrado de Pearson, se obtiene un valor de 0,005, el cual está por debajo del nivel de significancia (0,05), por lo que se considera como altamente significativo, y de relación directa. Es decir que, existe relación entre la variable de caracterización; edad, y la prevalencia del síndrome de Burnout en farmacéuticos que laboran en la cadena de boticas Inkafarma del distrito de Ica, 2023.

Hipótesis estadística específica 2.

H₀: No existe relación entre la variable de caracterización: sexo, y la prevalencia del síndrome de Burnout en farmacéuticos que laboran en la cadena de boticas Inkafarma del distrito de Ica, 2023.

H₁: Existe relación entre la variable de caracterización: sexo, y la prevalencia del síndrome de Burnout en farmacéuticos que laboran en la cadena de boticas Inkafarma del distrito de Ica, 2023.

Nivel de Significancia (alfa) $\alpha = 5\% = 0.05$

$P < 0.05$

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	3,801 ^a	,149
Razón de verosimilitud	3,470	,176
Asociación lineal por lineal	1,782	,182
N de casos válidos	96	

Interpretación

Se rechaza la hipótesis alterna debido a que, de acuerdo a la prueba estadística Chi – Cuadrado de Pearson, el p-valor es de 0,149, el cual sobrepasa el nivel de significancia. Es decir, se evidencia que no existe relación entre la variable de caracterización: sexo, y la prevalencia del síndrome de Burnout en farmacéuticos que laboran en la cadena de boticas Inkafarma del distrito de Ica, 2023.

Hipótesis estadística específica 3.

H₀: No existe relación entre la variable de caracterización: estado civil, y la prevalencia del síndrome de Burnout en farmacéuticos que laboran en la cadena de boticas Inkafarma del distrito de Ica, 2023.

H₁: Existe relación entre la variable de caracterización: estado civil, y la prevalencia del síndrome de Burnout en farmacéuticos que laboran en la cadena de boticas Inkafarma del distrito de Ica, 2023.

Nivel de Significancia (alfa) $\alpha = 5\% = 0.05$

$P < 0.05$

Pruebas de chi-cuadrado		Significación asintótica (bilateral)
	Valor	
Chi-cuadrado de Pearson	1,887 ^a	,389
Razón de verosimilitud	1,903	,386
Asociación lineal por lineal	1,865	,172
N de casos válidos	96	

Interpretación

Se rechaza la hipótesis alterna debido a que, de acuerdo a la prueba estadística Chi – Cuadrado de Pearson, el p-valor es de 0,389, el cual sobrepasa el nivel de significancia. Es decir, se evidencia que no existe relación entre la variable de caracterización: estado civil, y la prevalencia del síndrome de Burnout en farmacéuticos que laboran en la cadena de boticas Inkafarma del distrito de Ica, 2023.

Hipótesis estadística específica 4.

H₀: No existe relación entre la variable de caracterización: lugar de procedencia, y la prevalencia del síndrome de Burnout en farmacéuticos que laboran en la cadena de boticas Inkafarma del distrito de Ica, 2023.

H₁: Existe relación entre la variable de caracterización: lugar de procedencia, y la prevalencia del síndrome de Burnout en farmacéuticos que laboran en la cadena de boticas Inkafarma del distrito de Ica, 2023.

Nivel de Significancia (alfa) $\alpha = 5\% = 0.05$

$P < 0.05$

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	4,793 ^a	,091
Razón de verosimilitud	4,199	,123
Asociación lineal por lineal	,003	,955
N de casos válidos	96	

Interpretación

Se rechaza la hipótesis alterna debido a que, de acuerdo a la prueba estadística Chi – Cuadrado de Pearson, el p-valor es de 0,091, el cual sobrepasa el nivel de significancia. Es decir, se evidencia que no existe relación entre la variable de caracterización: lugar de procedencia, y la prevalencia del síndrome de Burnout en farmacéuticos que laboran en la cadena de boticas Inkafarma del distrito de Ica, 2023.

IV. DISCUSIÓN

El estudio encontró que el 52.1% de los farmacéuticos que laboran en la cadena de boticas Inkafarma en el distrito de Ica presentan un nivel medio de Burnout. Esta prevalencia se alinea con estudios internacionales como el de Protano et al (1), que reportaron una prevalencia significativa de agotamiento clínicamente relevante entre farmacéuticos, influenciada por factores como el consumo de alcohol, lugar de trabajo y horas de trabajo extensas. Estos hallazgos subrayan que los farmacéuticos están constantemente expuestos a factores de riesgo asociados con el entorno laboral que favorecen la aparición del Burnout (1). En el contexto local, estudios nacionales como el de Bonifacio N y Andamayo D (12), reportaron un 98% de niveles moderados de Burnout en farmacéuticos, lo que refleja la similitud en los patrones de riesgo laboral en Perú. Un hallazgo destacado es el alto nivel de agotamiento emocional presente en el 57.3% de los farmacéuticos de Inkafarma, un resultado que resuena con el estudio de Abilmona et al (3), donde el agotamiento emocional fue el principal contribuyente al Burnout en el 36.9% de los farmacéuticos encuestados. En ambos estudios, se identificaron factores como la insatisfacción profesional y la falta de equilibrio entre la vida laboral y personal como determinantes clave del agotamiento emocional. Esto sugiere que los farmacéuticos en Inkafarma podrían estar enfrentando retos similares, donde la carga emocional y la falta de soporte adecuado en el lugar de trabajo impactan negativamente en su bienestar. El 60.4% de los farmacéuticos mostró un nivel medio de despersonalización, reflejando una respuesta de distanciamiento emocional hacia los pacientes, un fenómeno observado también en los estudios de Ivanova et al (7), que reportaron alta prevalencia de despersonalización asociada con dificultades en la comunicación con pacientes y otros profesionales de la salud. La despersonalización puede ser una estrategia defensiva frente al estrés crónico en ambientes laborales exigentes como las cadenas de farmacias, lo cual coincide con el hallazgo de Fonseca J (10), donde una significativa proporción de farmacéuticos mostró despersonalización debido a condiciones laborales desafiantes.

A pesar de los altos niveles de agotamiento y despersonalización, el 43.8% de los farmacéuticos en tu estudio manifestaron una sensación de logro personal. Esto se asemeja a los resultados de González D, Salguero S (8), quienes encontraron que la mayoría de los encuestados mantenía un buen sentido de eficacia profesional. Sin embargo, este nivel sigue siendo insuficiente y sugiere que una proporción significativa de farmacéuticos no encuentra suficiente satisfacción en su rol profesional, lo cual es preocupante dado que la baja realización personal está estrechamente vinculada al desarrollo del Burnout. Mejorar la realización personal podría incluir estrategias como la formación continua y el reconocimiento de logros individuales dentro de la organización. El estudio evidenció que el 66.7% de los farmacéuticos con alta prevalencia de Burnout tienen

entre 37 y 41 años, y un 66.7% son solteros. Estos hallazgos son congruentes con el estudio de Tabassum et al (5), que identificó la edad y el estado civil como factores significativamente asociados al Burnout en trabajadores de la salud. Los farmacéuticos en estas edades pueden experimentar una acumulación de estrés laboral sin las suficientes redes de apoyo emocional, como sugiere Apaza H, Guzmán N (15), en sus hallazgos sobre el impacto de factores sociales como el estado civil y la residencia en la manifestación del Burnout. La influencia del entorno de trabajo en el Burnout es evidente en la relación encontrada entre la desorganización en el trabajo en equipo y la falta de reconocimiento, tal como señalaron Eltorki et al (4) Estos factores no solo aumentan el riesgo de agotamiento, sino que también afectan negativamente la calidad de la atención farmacéutica y la satisfacción profesional, como lo demostraron los estudios de Baumgartner et al (2), quienes encontraron que la percepción de bajo reconocimiento en su rol contribuye al agotamiento en farmacéuticos que actúan como mentores.

Dado el impacto significativo del Burnout en los farmacéuticos de Inkafarma, es fundamental implementar intervenciones centradas en la mejora del bienestar emocional y organizacional. Se evaluaría la reducción de las horas de trabajo excesivas y la promoción de un balance saludable entre la vida laboral y personal, como sugieren los antecedentes revisados. Además, la creación de programas de apoyo psicológico y talleres de manejo del estrés podrían ser efectivos para reducir el agotamiento emocional y la despersonalización. Las estrategias preventivas, como el reconocimiento del trabajo realizado y la promoción de un entorno laboral colaborativo, podrían mejorar significativamente la realización personal y la satisfacción profesional entre los farmacéuticos.

La discusión de los resultados de este estudio revela que los farmacéuticos de Inkafarma en el distrito de Ica enfrentan niveles preocupantes de agotamiento emocional y despersonalización, con un impacto significativo en su realización personal y bienestar general. Los antecedentes internacionales y nacionales corroboran la prevalencia del Burnout en profesionales de la salud, resaltando la necesidad de intervenciones urgentes y personalizadas para abordar este problema. Las estrategias de manejo deben enfocarse en la reducción del estrés, la mejora de las condiciones laborales y el fortalecimiento de las redes de apoyo profesional y personal.

V. CONCLUSIONES

- Se determinó que existe una prevalencia media del síndrome Burnout, con un 52,1%, en farmacéuticos que laboran en la cadena de boticas Inkafarma del distrito de Ica, 2023
- Se determinó que existe un nivel alto de agotamiento emocional, con un 57,3%, en farmacéuticos que laboran en la cadena de boticas Inkafarma del distrito de Ica, 2023.
- Se identificó que existe un nivel medio de despersonalización con un 60,4%, en farmacéuticos que laboran en la cadena de boticas Inkafarma del distrito de Ica, 2023.
- Se identificó que, con respecto al nivel de realización personal auto percibido, el 43,8%, de los farmacéuticos que laboran en la cadena de boticas Inkafarma del distrito de Ica, 2023, manifiestan tener una sensación de logro.

VI. RECOMENDACIONES

- Dado que un 57.3% de los farmacéuticos experimenta un alto nivel de agotamiento emocional, se recomienda establecer programas de apoyo psicológico que incluyan sesiones de manejo del estrés, técnicas de relajación, y terapias de grupo para fomentar un ambiente laboral saludable y reducir los niveles de agotamiento emocional.
- Considerando que la alta prevalencia del Síndrome de Burnout se presenta mayormente en farmacéuticos entre 37 y 41 años, es crucial ajustar la carga laboral mediante la revisión y reorganización de turnos para evitar jornadas excesivamente largas. Promover políticas que faciliten el equilibrio entre la vida personal y laboral, como días de descanso adicionales y opciones de trabajo flexible, podría contribuir a una reducción significativa en los niveles de agotamiento y despersonalización.
- Con un nivel medio de despersonalización del 60.4%, es recomendable fortalecer la cultura organizacional mediante el reconocimiento regular de los logros individuales y de equipo. La creación de un sistema de recompensas y la promoción de un entorno colaborativo pueden mejorar la percepción de realización personal y disminuir los niveles de despersonalización.
- Para aumentar la sensación de logro, que actualmente es del 43.8%, se sugiere implementar programas de desarrollo profesional y capacitaciones continuas. Estas iniciativas no solo mejoran las competencias técnicas, sino que también elevan la motivación y la percepción de logro personal, lo cual puede ayudar a mitigar los efectos del Burnout.
- Dado que un 66.7% de los farmacéuticos con alta prevalencia de Burnout son solteros, y considerando que el soporte social es un factor protector, se recomienda fomentar la creación de redes de apoyo dentro y fuera del entorno laboral. Actividades como grupos de apoyo entre colegas, mentorías y eventos sociales pueden ayudar a fortalecer los lazos sociales y reducir el sentimiento de aislamiento.
- Dado que la prevalencia de Burnout es mayor en varones y en aquellos farmacéuticos solteros, se recomienda desarrollar intervenciones específicas dirigidas a estos grupos. Esto puede incluir asesoramiento personalizado y talleres de desarrollo personal enfocados en la gestión del estrés y la mejora del bienestar emocional.
- Implementar un sistema de monitoreo continuo del bienestar de los empleados puede ayudar a identificar tempranamente los signos de Burnout y otros problemas relacionados. La aplicación regular de encuestas de satisfacción laboral y bienestar emocional permitirá ajustar las estrategias implementadas de acuerdo con las necesidades emergentes de los farmacéuticos.

- Para evaluar el impacto de las intervenciones recomendadas, es crucial realizar estudios longitudinales que midan la prevalencia del Síndrome de Burnout y otros indicadores de bienestar antes y después de la implementación de las estrategias propuestas. Esto permitirá ajustar y mejorar las acciones en función de los resultados obtenidos.
- Estas recomendaciones pueden abordar los distintos aspectos del Burnout y mejorar la calidad de vida laboral de los farmacéuticos en Inkafarma del distrito de Ica. Es fundamental que estas intervenciones sean apoyadas por la gerencia de la cadena de boticas y se consideren como una inversión en el bienestar y productividad de su personal.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Protano C, Sio S, Cammarelli V, Pocino R, Murano S, Perri R, et al. Un estudio transversal sobre prevalencia y predictores de Burnout entre una muestra de farmacéuticos empleados en Farmacias en Centro de Italia. *BioMed research International*. 2019. Accesado el 08 de noviembre del 2023. Disponible en: <https://downloads.hindawi.com/journals/bmri/2019/8590430.pdf>
2. Baumgartner L, Roller L, LeVay M, Trinh J, Morris A. Burnout entre los preceptores de farmacia en el norte de California. *American Journal of Pharmaceutical Education*. 2022;86(8):946–51. Accesado el 08 de noviembre del 2023.
3. Abilmona R, Dimassi H, Aboulhosn R, Chamoun N. Burnout y estrategias de afrontamiento entre los farmacéuticos del sistema de salud en el Líbano: un estudio transversal. *BMC Health Services Research*. 2023;23(424):1–11. Accesado el 08 de noviembre del 2023.
4. Eltorki Y, Abdallah O, Riaz S, Mahmoud S, Saad M, Ez-Eldeen N, et al. Burnout entre profesionales de farmacia en Qatar: un estudio transversal. *PLoS ONE*. 2022;17(5).
5. Tabassum A, Taj S, Ali H, Rasool G. Prevalencia del síndrome de agotamiento entre los profesionales médicos. *Journal of Pharmaceutical Negative Results*. 2022;13(9):6776–84. Accesado el 08 de noviembre del 2023. Disponible en: <https://www.pnrjournal.com/index.php/home/article/view/5447/6571>
6. Coelho E, Amaral A, Cruz R, Cruz S. Burnout en profesionales de farmacia durante el brote de COVID-19. *Acta Biomed*. 2022;93(6). Accesado el 09 de noviembre del 2023. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC9828902/pdf/ACTA-93-281.pdf>
7. Ivanova M, Todorova A, Georgieva L. Impacto del síndrome de burnout en la calidad de la atención farmacéutica brindada por los farmacéuticos comunitarios: un estudio piloto. *Issues in Biological Sciences and Pharmaceutical Research*. 2023;11(1):1–7. Accesado el 09 de noviembre del 2023. Disponible en: <https://journalissues.org/ibspr/wp-content/uploads/sites/6/2023/06/Ivanova-et-al-.pdf>

8. Gonzáles D, Salguero S. Síndrome de burnout en una empresa de la industria farmacéutica localizada en Colombia. [Bogotá - Colombia]: Universidad EAN; 2018. Accesado el 09 de noviembre del 2023. Disponible en:
<https://repository.universidadean.edu.co/bitstream/handle/10882/11595/SalgueroSandra2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
9. Puchoc P, Gonzáles A. Síndrome de burnout en trabajadores de boticas de Ate Vitarte. [Huancayo - Perú]: Universidad Roosevelt; 2022. Accesado el 09 de noviembre del 2023. Disponible en:
<https://repositorio.uroosevelt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14140/1021/TESIS%20PUCHOC%20Y%20GONZALES.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
10. Fonseca J. Síndrome burnout en los profesionales de farmacia que trabajan en la cadena de boticas Inkafarma del distrito de Carabayllo, 2021. [Lima - Perú]: Universidad Interamericana; 2022. Accesado el 09 de noviembre del 2023. Disponible en:
http://repositorio.unid.edu.pe/bitstream/handle/unid/229/T117_42797239_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
11. Álvarez N, Llanos M. Evaluación del síndrome de burnout y desempeño laboral en el personal de las oficinas farmacéuticas en el distrito de Puente Piedra, enero-marzo 2022. [Lima - Perú]: Universidad María Auxiliadora; 2022. Accesado el 09 de noviembre del 2023. Disponible en:
<https://repositorio.uma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12970/1204/TESIS%20ALVAREZ-LLANOS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
12. Bonifacio N, Andamayo D. Nivel del síndrome de burnout en el personal Químico Farmacéutico y técnicos de farmacia de una cadena de farmacias de la provincia de Huancayo. Junín. 2021. [Huancayo - Perú]: Universidad Roosevelt; 2021. Accesado el 11 de noviembre del 2023. Disponible en:
<https://repositorio.uroosevelt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14140/819/TESIS%20NILDA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

13. Cadillo L, Jimenez C. Grado de estrés laboral y el síndrome de burnout en el personal que labora en la cadena de farmacias Inkafarma, Callao, 2022. [Huancayo - Perú]: Universidad Roosevelt; 2022. Accesado el 11 de noviembre del 2023. Disponible en: <https://repositorio.uroosevelt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14140/1215/TESIS%20CADILLO%20-%20JIMENEZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

14. Tovar J, Ríos L. Síndrome de burnout y el desempeño laboral en el personal de las boticas, provincia de Concepción, 2021. [Huancayo - Perú]: Universidad Roosevelt; 2021. Accesado el 11 de noviembre del 2023. Disponible en: <https://repositorio.uroosevelt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14140/930/TESIS%20ANETH%20Y%20VANESA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

15. Apaza H, Guzmán N. Factores sociodemográficos y laborales asociados al síndrome de burnout en los trabajadores de farmacias Inkafarma, Juliaca. Octubre a diciembre. 2022. [Huancayo - Perú]: Universidad Roosevelt; 2023. Accesado el 11 de noviembre del 2023. Disponible en: <https://repositorio.uroosevelt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14140/1644/TESIS%200%20APAZA%20-%20GUZMAN%20%281%29.pdf?sequence=6&isAllowed=y>



UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN LUIS GONZAGA"
RUC: 20510010560



FACULTAD DE FARMACIA Y BIOQUÍMICA
DECANATO

"Año del Bicentenario, de la Consolidación de Nuestra Independencia y de la Conmemoración de las Heroicas Batallas de Junín y Ayacucho"

QUE LABORAN EN LA CADENA DE BOTICAS INKAFARMA DEL DISTRITO DE ICA, 2023", para la obtención del Título Profesional.

ARTÍCULO 2°.- Debiendo continuar desarrollando el proyecto con el asesor designado: **Mg. MARIO LEONARDO GUEVARA ESCALANTE** con N°Orcid.org/0000-0002-9374-7802; teniendo un período de 04 meses, del 22 de enero al 19 de mayo de 2024.

ARTÍCULO 3°.- Transcribir la presente resolución a los interesados e instancias pertinentes para los fines correspondientes.

Regístrese, Comuníquese y Archívese

UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN LUIS GONZAGA"
FACULTAD DE FARMACIA Y BIOQUÍMICA

DR. FELIPE ARSEMID SURCO LAOS
DECANO (e)

8.2. Anexo 2. Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Sr(a): _____

Mi nombre es: _____, Bachiller en Farmacia y Bioquímica y estoy realizando una investigación titulada: **“Síndrome Burnout en farmacéuticos que laboran en la cadena de boticas Inkafarma del distrito de Ica, 2023”**, para ellos se le solicita su participación en una encuesta que le tomará aproximadamente 10 minutos de su tiempo.

Su participación en la investigación es completamente voluntaria y usted puede decidir no participar en cualquier momento.

Como encuesta presencial, es anónima y no es posible saber quién contesta la encuesta. Adicional a ello, no se le pedirá ningún dato personal (nombre, documento de identidad, dirección, etc.)

Si tuviera alguna consulta sobre la investigación, puede formularla cuando lo estime conveniente. Asimismo, su información será analizada de manera conjunta con la respuesta de sus compañeros y servirá para la elaboración de la tesis o artículos académicos.

Si está de acuerdo con los puntos anteriores, puede proceder a contestar el cuestionario.

Gracias por su participación

Bachiller:

Celular:

8.3. Anexo. Ficha de recolección de datos

UNIVERSIDAD NACIONAL SAN LUIS GONZAGA

Ficha No.

HOJA DE RECOLECCIÓN DE DATOS

HOJA EPIDEMIOLOGIA DE RECOLECCIÓN DE DATOS

VARIABLES DE CARACTERIZACIÓN

- | | | |
|--------------------------|---------------|--------------|
| 1. Sexo: | 0 = Masculino | 1 = Femenino |
| 2. Edad: | _____ | |
| 3. Estado civil: | 0 = Soltero | 1 = Casado |
| 4. Lugar de procedencia: | 0 = Iqueño | 1 = Foráneo |

INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH (MBI)

A continuación, encontrará una serie de enunciados acerca de su trabajo y de sus sentimientos en él. Le pedimos su colaboración respondiendo a ellos como lo siente. No existen respuestas mejores o peores, la respuesta correcta es aquella que expresa verídicamente su propia existencia. Los resultados de este cuestionario son estrictamente confidenciales y en ningún caso accesibles a otras personas. Su objeto es contribuir al conocimiento de las condiciones de su trabajo y mejorar su nivel de satisfacción.

A cada una de las frases debe responder expresando la frecuencia con que tiene ese sentimiento de la siguiente forma:

- (0) Nunca
- (1) Pocas veces al año o menos
- (2) Una vez al mes o menos
- (3) Unas pocas veces al mes
- (4) Una vez a la semana
- (5) Pocas veces a la semana
- (6) Todos los días

Por favor señale el número que considere más adecuado:

	ITEMS	0	1	2	3	4	5	6
A. E.	1. Me siento emocionalmente defraudado en mi trabajo							
A. E.	2. Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado							
A. E.	3. Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento agotado							
R. P.	4. Siento que puedo entender fácilmente a las personas que tengo que atender							
D.	5. Siento que estoy tratando a algunos beneficiados de mí, como si fuesen objetos impersonales							
A. E.	6. Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa							
R. P.	7. Siento que trato con mucha efectividad los problemas de las personas a las que tengo que atender							

A. E.	8. Siento que mi trabajo me está desgastando							
R. P.	9. Siento que estoy influyendo positivamente en las vidas de otras personas a través de mi trabajo							
D.	10. Siento que me he hecho más duro con la gente							
D.	11. Me preocupa que este trabajo me está endureciendo emocionalmente							
R. P.	12. Me siento muy enérgico en mi trabajo							
A. E.	13. Me siento frustrado por el trabajo							
A. E.	14. Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo							
D.	15. Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a las personas a las que tengo que atender profesionalmente							
A. E.	16. Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa							

R. P.	17. Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo							
R. P.	18. Me siento estimulado después de haber trabajado íntimamente con quienes tengo que atender							
R. P.	19. Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo							
A. E.	20. Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades							
R. P.	21. Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada							
D.	22. Me parece que los beneficiarios de mi trabajo me culpan de algunos problemas							

A. E. AGOTAMIENTO EMOCIONAL
D. DESPERSONALIZACIÓN
R. P. REALIZACIÓN PERSONAL

8.4. Anexo. Fichas de validación de instrumento

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

DATOS GENERALES

1.1 Apellidos y nombres del experto: _____

1.2 Grado académico: _____

1.3 Título de la Investigación: **Síndrome Burnout en farmacéuticos que laboran en la cadena de boticas Inkafarma del distrito de Ica, 2023**

	INDICADORES	CRITERIOS	Deficient e 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelent e 81- 100%
Forma	1. REDACCIÓN	Los ítems están redactados considerando los elementos necesarios					
	2. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					
	3. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					
Contenido	4. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					
	5. SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y profundidad					
	6. INTENCIONALIDAD	El instrumento global responde a los objetivos de la investigación.					
Estructura	7. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica, entre los elementos de la investigación					
	8. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos científicos de la investigación					
	9. COHERENCIA	Entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables.					
	10. METODOLOGIA	Responde al propósito del estudio.					
PROMEDIO							

II. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO

Procede su aplicación

Debe corregirse

Ica, _____ 2023.

Firma del experto

DNI:

Ica,

Asunto: Validación de instrumento de investigación

Señor

Mg.

De mi mayor consideración.

Presente.

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez manifestarle que me encuentro desarrollando la investigación: “**Síndrome Burnout en farmacéuticos que laboran en la cadena de boticas Inkafarma del distrito de Ica, 2023**”, para la misma, ha sido necesario la elaboración del instrumento de recopilación de datos, con el fin de posterior aplicación.

Siendo necesaria la validación a través de Juicio de experto, y considerando su trayectoria académica y profesional, con todo respeto me permito solicitar su participación, para lo cual adjunto:

- Instrumento de investigación (cuestionario)
- Ficha de validación
- Matriz de consistencia

Agradezco por anticipado su participación, y le manifiesto las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,

Bach.

Tesista

Ficha de validación de instrumento.

FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

1.1 Apellidos y nombres del experto: Pacheco Bertolotti, Norma Cecilia

1.2 Grado académico: Doctor

1.3 Título de la Investigación:

SINDROME BURNOUT EN FARMACEUTICOS QUE LABORAN EN LA CADENA DE BOTICAS INKAFARMA DEL DISTRITO DE ICA, 2023

	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
Forma	1. REDACCIÓN	Los ítems están redactados considerando los elementos necesarios					100
	2. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					100
	3. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					100
Contenido	4. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					100
	5. SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y profundidad					90
	6. INTENCIONALIDAD	El instrumento global responde a los objetivos de la investigación.					95
Estructura	7. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica, entre los elementos de la investigación					95
	8. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos científicos de la investigación					95
	9. COHERENCIA	Entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables.					95
	10. METODOLOGIA	Responde al propósito del estudio.					95
PROMEDIO			97%				

II. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO

Procede su aplicación

Ica, 06 de Marzo 2024

Debe corregirse

Norma Pacheco

Firma del experto

DNI:

Ica,

Asunto: Validación de instrumento de investigación

Señor

Mg.

De mi mayor consideración.

Presente.

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez manifestarle que me encuentro desarrollando la investigación: “**Síndrome Burnout en farmacéuticos que laboran en la cadena de boticas Inkafarma del distrito de Ica, 2023**”, para la misma, ha sido necesario la elaboración del instrumento de recopilación de datos, con el fin de posterior aplicación.

Siendo necesaria la validación a través de Juicio de experto, y considerando su trayectoria académica y profesional, con todo respeto me permito solicitar su participación, para lo cual adjunto:

- Instrumento de investigación (cuestionario)
- Ficha de validación
- Matriz de consistencia

Agradezco por anticipado su participación, y le manifiesto las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,

Bach.

Tesista

Ficha de validación de instrumento.

FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

1.1 Apellidos y nombres del experto: Benavides Ricca, Carlos Victor

1.2 Grado académico: Doctor

1.3 Título de la Investigación:

SINDROME BURNOUT EN FARMACEUTICOS QUE LABORAN EN LA CADENA DE BOTICAS INKAFARMA DEL

DISTRITO DE ICA, 2023

	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
Forma	1. REDACCIÓN	Los ítems están redactados considerando los elementos necesarios					100
	2. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					100
	3. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					100
Contenido	4. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					100
	5. SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y profundidad					90
	6. INTENCIONALIDAD	El instrumento global responde a los objetivos de la investigación.					95
Estructura	7. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica, entre los elementos de la investigación					95
	8. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos científicos de la investigación					95
	9. COHERENCIA	Entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables.					95
	10. METODOLOGIA	Responde al propósito del estudio.					95
PROMEDIO			97%				

II. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO

Procede su aplicación

Ica, 06 de Marzo 2024

Debe corregirse



Firma del experto
DNI:

Asunto: Validación de instrumento de investigación

Señor

Mg.

De mi mayor consideración.

Presente.

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez manifestarle que me encuentro desarrollando la investigación: “**Síndrome Burnout en farmacéuticos que laboran en la cadena de boticas Inkafarma del distrito de Ica, 2023**”, para la misma, ha sido necesario la elaboración del instrumento de recopilación de datos, con el fin de posterior aplicación.

Siendo necesaria la validación a través de Juicio de experto, y considerando su trayectoria académica y profesional, con todo respeto me permito solicitar su participación, para lo cual adjunto:

- Instrumento de investigación (cuestionario)
- Ficha de validación
- Matriz de consistencia

Agradezco por anticipado su participación, y le manifiesto las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,

Bach.

Tesista

Ficha de validación de instrumento.

FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

1.1 Apellidos y nombres del experto: Diaz Hernandez Raul Alfonso

1.2 Grado académico: Magister

1.3 Título de la Investigación:

SINDROME BURNOUT EN FARMACEUTICOS QUE LABORAN EN LA CADENA DE BOTICAS INKAFARMA DEL DISTRITO DE ICA, 2023

	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
Forma	1. REDACCIÓN	Los ítems están redactados considerando los elementos necesarios					100
	2. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					100
	3. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					100
Contenido	4. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					100
	5. SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y profundidad					90
	6. INTENCIONALIDAD	El instrumento global responde a los objetivos de la investigación.					95
Estructura	7. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica, entre los elementos de la investigación					95
	8. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos científicos de la investigación					95
	9. COHERENCIA	Entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables.					95
	10. METODOLOGÍA	Responde al propósito del estudio.					95
PROMEDIO			97%				

II. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO

Procede su aplicación

Ica, 06 de Marzo 2024

Debe corregirse


Firma del experto
DNI:

8.5. Anexo 5. Evidencia fotográfica

Fotografía 1 y 2. Investigador evaluando a farmacéuticos que laboran en la cadena de boticas Inkafarma del distrito de Ica, 2023, con el cuestionario de Burnout de Maslach.



8.6. Anexo 6: Matriz de consistencia

Problema general	Objetivo general	Hipótesis	Variables	Metodología
<p>¿Cuál es la prevalencia del síndrome Burnout en farmacéuticos que laboran en la cadena de boticas Inkafarma del distrito de Ica, 2023?</p> <p>Problemas específicos.</p> <ol style="list-style-type: none"> ¿Cuál es el nivel de cansancio emocional en farmacéuticos que laboran en la cadena de boticas Inkafarma del distrito de Ica, 2023? ¿Cuál es el nivel de despersonalización en farmacéuticos que laboran en la cadena de boticas Inkafarma del distrito de Ica, 2023? ¿Cuál es el nivel de realización personal auto percibido en farmacéuticos que laboran en la cadena de boticas Inkafarma del distrito de Ica, 2023? 	<p>Determinar la prevalencia del síndrome Burnout en farmacéuticos que laboran en la cadena de boticas Inkafarma del distrito de Ica, 2023.</p> <p>Objetivos específicos.</p> <ol style="list-style-type: none"> Determinar el nivel de cansancio emocional en farmacéuticos que laboran en la cadena de boticas Inkafarma del distrito de Ica, 2023. Identificar el nivel de despersonalización en farmacéuticos que laboran en la cadena de boticas Inkafarma del distrito de Ica, 2023. Identificar el nivel de realización personal auto percibido en farmacéuticos que laboran en la cadena de boticas Inkafarma del distrito de Ica, 2023. 	<p>Solo por cuestiones de posible asociación con las variables de caracterización:</p> <p>Hipótesis General Existe una alta prevalencia del síndrome de Burnout en farmacéuticos que laboran en la cadena de boticas Inkafarma del distrito de Ica, 2023.</p> <p>Hipótesis Específica</p> <ul style="list-style-type: none"> Existe relación entre la variable de caracterización; edad, y la prevalencia del síndrome de Burnout en farmacéuticos que laboran en la cadena de boticas Inkafarma del distrito de Ica, 2023. Existe relación entre la variable de caracterización: sexo, y la prevalencia del síndrome de Burnout en farmacéuticos que laboran en la cadena de boticas Inkafarma del distrito de Ica, 2023. Existe relación entre la variable de caracterización: estado civil, y la prevalencia del síndrome de Burnout en farmacéuticos que laboran en la cadena de boticas Inkafarma del distrito de Ica, 2023. Existe relación entre la variable de caracterización: lugar de procedencia, y la prevalencia del síndrome de Burnout en farmacéuticos que laboran en la cadena de boticas Inkafarma del distrito de Ica, 2023. 	<p>Variable Independiente</p> <p>Síndrome de Burnout:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Agotamiento emocional - Despersonalización - Realización personal o sensación de logro. <p>Variables Dependientes</p> <ul style="list-style-type: none"> - Edad, sexo, estado civil, lugar de procedencia. 	<p>Tipo y diseño de investigación. Investigación cuantitativa Diseño no experimental, transversal.</p> <p>Población. Farmacéuticos de la cadena de boticas Inkafarma del distrito de Ica.</p> <p>Muestra. Farmacéuticos que laboran en la cadena de boticas Inkafarma del distrito de Ica, 2023, que contesten la encuesta.</p> <p>Muestreo No probabilística. Muestreo por conglomerados</p> <p>Técnicas. Encuesta preliminar (Prueba piloto) Encuesta</p> <p>Instrumentos. Cuestionario estructurado impreso.</p> <p>Validez y confiabilidad Prueba piloto Se aplicó Alfa de Cronbach como prueba de fiabilidad en el programa SPSS versión 26, evaluando los 22 ítems del cuestionario, evidenciándose, según la escala del mismo, un nivel muy significativo con un valor de $\alpha = 0,873$ aproximándose muy de cerca al valor 1.</p>

8.7. Anexo 7. Fiabilidad del instrumento

Para determinar la confiabilidad del instrumento de recolección de datos (inventario de Maslach), se aplicó Alfa de Cronbach como prueba de fiabilidad en el programa SPSS versión 26, evaluando los 22 ítems del cuestionario, evidenciándose, según la escala del mismo, un nivel muy significativo con un valor de $\alpha = 0,873$ aproximándose muy de cerca al valor 1.

Estadísticas de total de elemento					
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Me siento emocionalmente defraudado en mi trabajo	61,12	240,430	,280	,659	,872
Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado	61,06	237,645	,271	,728	,873
Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento agotado	60,62	230,746	,487	,688	,867
Siento que puedo entender fácilmente a las personas que tengo que atender	60,85	235,538	,331	,544	,871
Siento que estoy tratando a algunos beneficiados de mí, como si fuesen objetos impersonales	61,05	234,523	,315	,603	,872

Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa	60,72	230,610	,472	,646	,867
Siento que trato con mucha efectividad los problemas de las personas a las que tengo que atender	60,85	228,130	,482	,642	,866
Siento que mi trabajo me está desgastando	60,50	225,415	,560	,821	,864
Siento que estoy influyendo positivamente en las vidas de otras personas a través de mi trabajo	60,60	224,965	,596	,845	,863
Siento que me he hecho más duro con la gente	61,30	232,876	,379	,785	,870
Me preocupa que este trabajo me está endureciendo emocionalmente	61,05	232,809	,426	,599	,868
Me siento muy enérgico en mi trabajo	60,99	231,439	,427	,714	,868
Me siento frustrado por el trabajo	60,88	224,410	,579	,674	,863
Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo	60,77	221,738	,575	,694	,863
Siento que realmente no me importa lo que	60,76	233,175	,336	,582	,871

les ocurra a las personas a las que tengo que atender profesionalmente					
Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa	60,66	228,285	,513	,639	,866
Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo	60,90	222,598	,608	,686	,862
Me siento estimulado después de haber trabajado íntimamente con quienes tengo que atender	60,65	220,544	,598	,814	,862
Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo	60,59	224,458	,576	,509	,863
Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades	60,48	229,231	,409	,760	,869
Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada	60,11	232,385	,353	,854	,871
Me parece que los beneficiarios de mi trabajo me culpan de algunos problemas	60,44	232,554	,416	,833	,869

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,873	,872	22

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

K : El número de ítems
 $\sum S_i^2$: Sumatoria de Varianzas de los ítems
 S_T^2 : Varianza de la suma de los ítems
 α : Coeficiente de Alfa de Cronbach