

**UNIVERSIDAD PRIVADA SAN JUAN BAUTISTA
ESCUELA DE POSGRADO**



**FACTORES QUE INFLUYEN EN LA PRESENCIA DEL
SÍNDROME DE BURNOUT EN LOS MÉDICOS VETERINARIOS
DE LIMA METROPOLITANA – 2021**

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN
SALUD PÚBLICA**

PRESENTADO POR:

ASTETE TORREJÓN JHONNY MARCELO

LIMA - PERÚ

2021

**FACTORES QUE INFLUYEN EN LA PRESENCIA DEL
SÍNDROME DE BURNOUT EN LOS MÉDICOS VETERINARIOS
DE LIMA METROPOLITANA – 2021**

ASESORES Y MIEMBROS DEL JURADO

ASESOR:

DR. MAURICIO GREGORIO MAMANI MENDIVIL

MIEMBROS DEL JURADO:

DR. GLENN LOZANO ZANELLY

DRA. ORIANA RIVERA LOZADA DE BONILLA

DR. MAURICIO GREGORIO MAMANI MENDIVIL

Dedicatoria

Dedico el presente trabajo a mi madre Pelagia Torrejón de Astete; mujer virtuosa, luchadora y de grandes enseñanzas, que siempre venció las adversidades para ver a sus hijos crecer, formándonos para ser profesionales y personas de bien, por su ejemplo de vida, dándonos pescado y enseñándonos a pescar, a fin de cumplir con nuestros sueños.

Agradecimiento

Al Dr. Mauricio Gregorio Mamani Mendivil, por su valiosa y desinteresada asesoría en la elaboración del presente trabajo de investigación. A la Universidad Privada San Juan Bautista, a todas las personas que en una u otra forma fueron de gran apoyo en la realización de este trabajo en especial mención a mi esposa Kadí Ureta; agradezco a mi padre, hermanos y sobrinos por el apoyo incondicional y ser el motivo para seguir creciendo día a día.

ÍNDICE

Portada	I
Título	II
Asesores y miembros del jurado	III
Dedicatoria	IV
Agradecimiento	V
Índice	VI
Lista de tablas	VII
Lista de gráficos	VIII
Lista de anexos	IX
Resumen	X
Abstract	XI
Introducción	XII
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1 Descripción de la realidad problemática	1
1.1.1 Formulación del problema	4
1.1.1.1 Problema general	4
1.1.1.2 Problema específico	4
1.2 Objetivos de la Investigación	4
1.2.1 Objetivo General	4
1.2.2 Objetivos Específicos	4
1.3 Justificación e importancia de la Investigación	5
1.3.1 Justificación teórica	5
1.3.2 Justificación práctica	5
1.3.3 Justificación metodológica	5

1.3.4	Justificación económica - social	6
1.3.5	Justificación legal	6
1.4	Limitaciones del estudio	6
1.5	Delimitación del estudio	7
1.5.1	Delimitación espacial	7
1.5.2	Delimitación temporal	7
1.5.3	Delimitación universo	7
1.5.4	Delimitación contenido	7
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO		8
2.1	Antecedentes de la investigación	8
2.1.1	Antecedentes internacionales	8
2.1.2	Antecedentes nacionales	13
2.2	Base Teórica	16
2.2.1	Síndrome de Burnout	16
2.2.2	Factores asociados al síndrome de Burnout	21
2.2.3	Niveles del síndrome de Burnout	23
2.3	Base legal	23
2.4	Definición de términos básicos	24
2.5	Marco filosófico	27
2.6	Formulación de la hipótesis	28
2.6.1	Hipótesis General	28
2.6.2	Hipótesis Específicas	28
2.7	Identificación de variables e indicadores	29
2.7.1	Definición conceptual de las variables	29
2.7.2	Definición operacional	29
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA		33
3.1	Diseño Metodológico	33

3.1.1 Tipo de Investigación	33
3.1.2 Nivel de Investigación	33
3.1.3 Diseño	33
3.1.4 Método	34
3.2 Población y Muestra	34
3.2.1 Población	34
3.2.2 Muestra	34
3.3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	36
3.3.1 Técnicas de recolección de datos.....	36
3.3.2 Instrumento de recolección de datos	36
3.3.3 Proceso de recolección de datos.....	38
3.4 Técnicas para el procesamiento de la información.....	39
3.5 Aspectos éticos.....	39
CAPÍTULO IV: RESULTADOS	41
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	55
5.1 Discusión de resultados.....	55
5.2 Conclusiones.....	66
5.3 Recomendaciones.....	67
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	68
ANEXOS.....	76

LISTA DE TABLAS

TABLA N° 1. Factores individuales, sociales y organizacionales de los Médicos Veterinarios de Lima Metropolitana – 2021.....	41
TABLA N° 2. Síndrome de Burnout en los Médicos Veterinarios de Lima Metropolitana – 2021.....	42
TABLA N° 3. Factores que influyen en la presencia del Síndrome de Burnout en los Médicos Veterinarios de Lima Metropolitana - 2021.....	43
TABLA N° 4. Factores individuales que influyen en la presencia del Síndrome de Burnout en los Médicos Veterinarios, Lima Metropolitana – 2021.....	46
TABLA N° 5. Factores sociales que influyen en la presencia del Síndrome de Burnout en los Médicos Veterinarios, Lima Metropolitana – 2021.....	49
TABLA N° 6. Factores organizacionales que influyen en la presencia del Síndrome de Burnout en los Médicos Veterinarios, Lima Metropolitana – 2021.....	52

LISTA DE GRÁFICOS

GRÁFICO Nº 1. Factores individuales, sociales y organizacionales de los Médicos Veterinarios de Lima Metropolitana – 2021.....	41
GRÁFICO Nº 2. Síndrome de Burnout en los Médicos Veterinarios de Lima Metropolitana – 2021.....	42
GRÁFICO Nº 3. Factores que influyen en la presencia del Síndrome de Burnout en los Médicos Veterinarios de Lima Metropolitana – 2021.....	44
GRÁFICO Nº 4. Factores individuales que influyen en la presencia del Síndrome de Burnout en los Médicos Veterinarios, Lima Metropolitana – 2021.....	47
GRÁFICO Nº 5. Factores sociales que influyen en la presencia del Síndrome de Burnout en los Médicos Veterinarios, Lima Metropolitana – 2021.....	50
GRÁFICO Nº 6. Factores organizacionales que influyen en la presencia del Síndrome de Burnout en los Médicos Veterinarios, Lima Metropolitana – 2021.....	53

LISTA DE ANEXOS

ANEXO N° 1. Consentimiento informado.....	77
ANEXO N° 2. Encuesta factores personales, sociales y laborales.....	78
ANEXO N° 3. Cuestionario Maslach Burnout Inventory (Mbi).....	87
ANEXO N° 4. Hoja de evaluación de jueces de expertos.....	91
ANEXO N° 5. Validación del instrumento factores por expertos	95
ANEXO N° 6. Validación del instrumento Síndrome de Burnout por expertos.....	97
ANEXO N° 7. Relación de jueces de expertos.....	99
ANEXO N° 8. Matriz de consistencia: Factores que influyen en la presencia del Síndrome de Burnout en los Médicos Veterinarios de Lima Metropolitana – 2021.....	101
ANEXO N° 9. Constancia N° 042-2021-CIEI-UPSJB.....	105
ANEXO N° 10. Frecuencia de ítems del Síndrome de Burnout - Dimensión agotamiento emocional de los Médicos Veterinarios de Lima Metropolitana – 2021.....	106
ANEXO N° 11. Frecuencia de ítems del Síndrome de Burnout - Dimensión despersonalización / deshumanización de los Médicos Veterinarios de Lima Metropolitana – 2021.....	107
ANEXO N° 12. Frecuencia de ítems del Síndrome de Burnout - Dimensión baja realización profesional o personal de los Médicos Veterinarios de Lima Metropolitana – 2021.....	108
ANEXO N° 13. Frecuencia de ítems de factores individuales o personales y nivel de Síndrome de Burnout de los Médicos Veterinarios de Lima Metropolitana – 2021.....	109
ANEXO N° 14. Frecuencia de ítems de factores sociales y nivel de Síndrome de Burnout de los Médicos Veterinarios de Lima Metropolitana – 2021.....	110
ANEXO N° 15. Frecuencia de ítems de factores organizacionales y nivel de Síndrome de Burnout que presentan los Médicos Veterinarios de Lima Metropolitana – 2021.....	111
ANEXO N° 16. Valoración de los factores según media aritmética.....	113

RESUMEN

Objetivo: Se determinó los factores que influyen en la presencia del síndrome de burnout en los médicos veterinarios de Lima Metropolitana - 2021. Se realizó un estudio descriptivo, correlacional, prospectivo, de corte transversal.

Materiales y métodos: Se utilizó una muestra de 342 médicos veterinarios que reunieron los criterios de inclusión, la técnica de recolección de datos fue la entrevista, y los instrumentos un cuestionario de factores de 37 ítems y Maslach Burnout Inventory (MBI) 22 ítems ambos instrumentos cuentan con una validez de contenido de 0.0058 y 0.002, confiabilidad de alfa de Cronbach 0.71, y 0.90 respectivamente, que fueron aplicados previo consentimiento informado. Los datos fueron procesados en el paquete estadístico SPSS, se realizó el análisis descriptivo e inferencial frecuencias simples, acumuladas, medidas de tendencia central, dispersión y correlación de χ^2 .

Resultados y conclusión: Del 69.0% que presentaron factores desfavorables el 31.9% presentaron un nivel alto de síndrome de burnout y según dimensiones 26.9 % presentaron factores personales desfavorables con un nivel intermedio de burnout, 28.9% presentaron factores sociales desfavorables con un nivel intermedio de burnout y 27.5% presentaron factores organizacionales desfavorables con un nivel alto de burnout. En todas las dimensiones se encontraron valores χ^2 mayores que el valor crítico para un nivel de significancia de 0,05, con 2 gl y con intervalo de confianza del 95% y valores p de 0.000. Se Concluyó que los factores personales, sociales y organizacionales influyen significativamente en la presencia del síndrome de burnout en los médicos veterinarios en Lima Metropolitana 2021.

PALABRAS CLAVES: Factores, Síndrome de burnout, Médicos veterinarios.

ABSTRACT

Objective: The factors that influence the presence of burnout syndrome in veterinarians of Metropolitan Lima - 2021 were determined. A descriptive, correlational, prospective, cross-sectional study was carried out.

Materials and methods: A sample of 342 veterinarians who met the inclusion criteria was used, the data collection technique was the interview, and the instruments were a 37 item factor questionnaire and the Maslach Burnout Inventory (MBI) with 22 items. Both instruments have a content validity of 0.0058 and 0.002, reliability of Cronbach's alpha 0.71, and 0.90 respectively, which were applied with prior informed consent. The data were processed in the SPSS statistical package, the descriptive and inferential analysis of simple and accumulated frequencies, measures of central tendency, dispersion and chi2 correlation were carried out.

Results and conclusion: Of the 69.0% of unfavorable factors, 31.9% presented a high level of burnout syndrome and, according to dimensions, 26.9% presented unfavorable personal factors with an intermediate level of burnout, 28.9% presented unfavorable social factors with an intermediate level of burnout and 27.5% presented unfavorable organizational factors with a high level of burnout. Chi2 values greater than the critical value were found in all dimensions for a significance level of 0.05, with 2 gl. and with a 95% confidence interval and p-values of 0.000. Personal, social and organizational factors were concluded to significantly influence the presence of burnout syndrome in veterinarians in Metropolitan Lima 2021.

KEY WORDS: Factors, Burnout syndrome, Veterinarians.

INTRODUCCION

Esta tesis es una investigación que tuvo por objetivo conocer los factores que influyen en la presencia del síndrome de burnout en los médicos veterinarios de Lima Metropolitana – 2021. Los datos de la investigación se han obtenido de los médicos veterinarios que trabajan en consultorios, clínicas u hospitales veterinarios de Lima metropolitana respetando en todo momento los principios bioéticos plasmados en el consentimiento informado.

El ser humano para lograr sus expectativas personales y profesionales necesita gozar de una buena salud en todas sus dimensiones; pero estos pueden ser afectados por factores personales, sociales y del lugar donde trabaja, causando deterioro de la salud mental, física y espiritual, reflejándose en ausentismo laboral, incompetencia, discapacidad, perdida económicas y en el peor de los casos llegar a los intentos o suicidios.

El Médico veterinario no está exento de esta realidad pues constituyen un grupo laboral expuesto a múltiples y variados riesgos ocupacionales; ya que ejerce distintas funciones en la clínica; esto trae como resultado altas tasas de fatiga o agotamiento, ansiedad, estrés, depresión y aumento en un 2,7% de probabilidades de optar por actos autodestructivos, en comparación a otras profesiones.

La falta de normativa legal que regule el funcionamiento de los locales, así como las tablas salariales, ausencia de seguros médicos, y el exceso de egresados crea una gran oferta laboral, lo que contribuye a la presión e inseguridad laboral del médico veterinario. La presente tesis, a lo largo de sus capítulos, pretende desarrollar los tópicos de la siguiente manera: En el Capítulo I se muestra el planteamiento del problema, el problema general, los problemas específicos; asimismo el objetivo de la investigación, los objetivos específicos, la justificación e importancia de la investigación, limitaciones del estudio, delimitación del estudio. En el Capítulo II se describe el marco teórico donde se presentan los antecedentes nacionales e internacionales. También las bases teóricas de cada variable, los indicadores y los puntos en común, así como el aspecto legal,

posteriormente se presenta la tabla de operacionalización de las variables, factores y síndrome de Burnout con sus respectivas dimensiones e indicadores y valores finales. En el Capítulo III se abordaron aspectos metodológicos como tipo, nivel, diseño y método de la investigación. También la muestra y la población objeto de la investigación, instrumentos y técnicas de recolección de datos, procesamiento de las mismas y aspectos éticos de la investigación. En el Capítulo IV se procesaron los resultados de cada variable con sus indicadores, así como la prueba de comparación de hipótesis general y específica las mismas que fueron interpretadas, analizadas y presentadas en tablas y gráficos. Por último, en el Capítulo V se encuentran las discusiones, conclusiones, recomendaciones, fuentes bibliográficas y anexos de esta investigación de post grado.

CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

De acuerdo a los estándares considerados por la OMS en lo referente a que las expectativas personales y profesionales, es de sustancial importancia poseer salud en toda su dimensión para así manejar la tensión del día a día a fin de que el aporte del profesional a la sociedad sea productivo. Lastimosamente la salud del profesional puede verse afectada por los factores personales ya mencionados y extenderse hacia lo colectivo. En efecto, los beneficios de protección de la salud deben verse plasmados, además del centro laboral, en la familia y en su entorno.

El número de personas con problemas psicológicos va en aumento año a año aproximadamente son 264 millones quienes la padecen; entre estas enfermedades destacan, ansiedad, depresión, angustia, burnout, entre otros. Actualmente la pandemia del coronavirus ha generado incremento de estos males en diferentes continentes del planeta como Irán, China, Estados Unidos cuya prevalencia era de 35% y ahora es de 60%. Cabe indicar que estas patologías no discriminan condición alguna, así lo indica un reciente estudio canadiense realizado en el personal de salud en donde el 47% refirieron precisar de ayuda emocional. En América latina, Chile reportó que las licencias a consecuencia de padecimientos psicológicos se vieron incrementadas en un 29%. Un panorama nada alentador se da en el Perú, ya que un 20% adolece de depresión (2).

Teniendo en cuenta que la ansiedad, estrés y depresión es el segundo causante de los decesos con 76 % y 85% en los países cuyos ingresos económicos son bajos e intermedios, esto también se ve en los países de ingresos elevados, cuyos porcentajes se encuentran entre 35% y 50% reflejado en el ausentismo laboral, incompetencia y discapacidad, Por lo que la economía sin duda alguna se verá afectada. El estudio realizado por la OMS, menciona que los problemas Psicológicos generan una pérdida

productiva de US\$ 1 billón anual a nivel mundial consecuentemente desempleo que no es otro más que un factor de riesgo de problemas mentales. (1,3)

Por otro lado, la Organización Internacional del Trabajo menciona que diariamente fallecen 7500 trabajadores a consecuencia de condiciones inseguras e insalubres; 1000 mueren por accidentes en el trabajo y 6.500 por enfermedades profesionales resultando el 5 al 7% de los fallecimientos a nivel mundial (3). De modo que si tenemos en cuenta que los profesionales de la salud están expuestos a un sinfín de riesgos, como los ambientales, biológicos y químicos, infecciones por objetos punzo cortantes, manipulación de reactivos, descarte de residuos sólidos, biológicos, químicos, etc. ; riesgos ergonómicos durante la evaluación de los pacientes, toma de muestras o exámenes auxiliares, picaduras, mordeduras y riesgos psicosociales como consecuencia de horarios largos e intempestivos, exposición a comportamientos agresivos por parte del paciente, familia o incluso de los compañeros de trabajo ya que estamos frente a potenciales pacientes que llevan un trabajo extenuante(4).

Dichas condiciones no son ajenas al Médico veterinario pues pertenece a un grupo laboral expuesto a múltiples y variados riesgos ocupacionales, por su condición particular en el desarrollo de su labor, muchas veces multifuncionales, siendo ellos mismos los encargados de la recepción de los clientes, realización de los exámenes auxiliares evaluación y administración del tratamiento, llevar a cabo las intervenciones quirúrgicas, entre otras.

Recientes indagaciones muestran el incremento de casos de suicidios en veterinarios, resultando ser un índice mayor al de la población en general; y, lo alarmante es que es mayor en tres veces. (5). El estudio realizado por Mayo Clinic, que es una clínica especializada en el Bienestar Médico de Estados Unidos, encontró que los veterinarios, a pesar de trabajar menos horas, tenían tasas más altas de fatiga o agotamiento que los médicos que trabajan con humanos, siendo sus puntuaciones de 3.1 comparado con 2.24 obtenido por los otros profesionales, teniendo en cuenta que el valor

máximo fue de 7. Asimismo, el estudio confirmó hallazgos de otras investigaciones similares en las que los veterinarios presentan 2,7 más probabilidades de pensar en el suicidio que otras profesiones (6).

La Asociación Americana de Medicina Veterinaria refiere que las razones son varias, que va desde el síndrome del profesional quemado o 'burnout' provocado por la presión, pasando por la fatiga por compasión que hace que los veterinarios tengan que recurrir en algunas ocasiones a la eutanasia. De igual modo en un estudio desarrollado por la Unión Sindical Veterinaria de Madrid y la Dra. Guijarro, encontraron que la principal razón por la que los veterinarios españoles sufren trastornos psicológicos como ansiedad, estrés o depresión se debe a la falta de regulación de las condiciones en su centro laboral.

La falta de normativa legal que regule el funcionamiento de los locales, así como las tablas salariales, ausencia de seguros médicos mediante convenios con clínicas u hospitales, y el exceso de egresados crea una gran oferta laboral, lo que contribuye a la presión e inseguridad laboral del médico veterinario (5).

Si bien es cierto que en la actualidad contamos con los avances académicos, científicos y tecnológicos, así como las especialidades que se vienen ejerciendo en la medicina veterinaria en las diferentes esferas nacionales e internacionales, ésta no recibe el valor profesional y económico que se merece, lo que genera en el profesional optar por trabajar en horarios prolongados, o en diferentes trabajos para poder cubrir sus expectativas económicas. Y si a todo esto se suma el concepto de muchos, considerando a la medicina veterinaria como una profesión de servicio, con costos bajos o en algunos casos nulos, también la posible estigmatización a los profesionales considerándolos sin vocación, todo esto irá generando perturbación y malestar psicológico (7).

Cabe señalar con legítima preocupación la carencia de estudios e investigaciones en médicos veterinarios en nuestro país sobre el síndrome de burnout y los factores que contribuyen a su presencia en los profesionales, pese a la peculiaridad de su trabajo y sobre todo

considerando los resultados que arrojan las estadísticas arriba mencionadas.

1.1.1 Formulación del problema

1.1.1.1 Problema General

¿Cuáles son los factores que influyen en la presencia del síndrome de burnout en los médicos veterinarios de Lima Metropolitana - 2021?

1.1.1.2 Problema Específico

¿Cómo los factores individuales influyen en la presencia del síndrome de burnout en los médicos veterinarios, Lima Metropolitana - 2021?

¿Cómo los factores sociales influyen en la presencia del síndrome de burnout en los médicos veterinarios, Lima Metropolitana - 2021?

¿Cómo los factores organizacionales influyen en la presencia del síndrome de burnout en los médicos veterinarios, Lima Metropolitana – 2021?

1.2 Objetivos de la investigación

1.2.1 Objetivo General

✓ Determinar los factores que influyen en la presencia del síndrome de burnout en los médicos veterinarios de Lima Metropolitana - 2021.

1.2.2 Objetivos específicos

Identificar los factores individuales que influyen en la presencia del síndrome de burnout en los médicos veterinarios, Lima Metropolitana - 2021

Describir los factores sociales que influyen en la presencia del síndrome de burnout en los médicos veterinarios, Lima Metropolitana – 2021

Establecer los factores organizacionales que influyen en la presencia del síndrome de burnout en los médicos veterinarios, Lima Metropolitana – 2021

1.3 Justificación e Importancia de la Investigación

1.3.1 Justificación Teórica

El estudio permitió tener un diagnóstico situacional sobre la salud mental del médico veterinario, ya que se evaluarán los posibles factores que generan la presencia del burnout, esto servirá como base para otros estudios de investigación; ya que en la actualidad no se cuenta con estudios de este tipo en esta población en nuestro país.

1.3.2 Justificación Práctica

La formación de los médicos veterinarios, se fundamenta en el enfoque biologicista, social, teniendo como propósito brindar bienestar al paciente, satisfacción a los dueños, debiendo antes convencer a los dueños y consensuar con los mismos a fin de que acepten los tratamientos que requieran sus mascotas.

Por lo que consideramos que el presente estudio servirá a las instituciones académicas a brindar al futuro médico veterinario formación teórica científica, humanista y psicológica para poder abordar con eficacia la interrelación con los dueños, colegas, otros profesionales e incluso con la familia. Así mismo el colegio Médico Veterinario podría plantear y diseñar actividades como campañas de salud integral, talleres motivacionales, afrontamiento y manejo de emociones, estrés etc.

1.3.3 Justificación Metodológica

El presente estudio fue analítico, correlacional, prospectivo de corte transversal; permitiendo en un corto plazo conocer resultados significativos

sobre los factores que influyen en la presencia del síndrome de Burnout de los médicos veterinarios de la ciudad de Lima metropolitana, sirviendo como referencia para nuevos estudios con abordaje intervencionista que ayuden a manejar y prevenir el síndrome de burnout.

1.3.4 Justificación Económico – social

Es provechoso para el profesional, familia, economía y la sociedad contar con profesionales que gocen de salud óptima e integral para evitar deserciones laborales; por lo que resulta importante trabajar en ambientes laborales adecuados, con evaluaciones periódicas de la salud, capacitación y buena remuneración, la OMS, refiere que un profesional enfermo no puede cubrir eficazmente con las expectativas, debido a que los problemas psicológicos dan lugar a perjuicio económicos por la ausencia ya sea de mano de obra o de los mismos trabajadores. Por ello es preciso plantearlo desde la óptica preventiva promocional de manera longitudinal en las políticas del estado.

1.3.5 Justificación legal

Ley N° 29783, de Seguridad y salud en el trabajo “Principio de Protección”, establece que se debe trabajar en ambientes seguros saludables que garanticen su bienestar y dignidad, facilitando y asegurando un buen desempeño laboral y satisfacción de los clientes (8). Razón por la que el colegio médico veterinario debe esforzarse por garantizar la salud de sus agremiados a través de convenios institucionales, además de propuestas de leyes que amparen a sus agremiados del médico veterinario.

1.4 Limitaciones del estudio

Las limitaciones que se encontraron durante la realización de la investigación fueron la poca disponibilidad que los médicos veterinarios tienen para el desarrollo de las encuestas, materia de la investigación, así como las restricciones que la pandemia nos impuso, el número de médicos veterinarios a encuestar y los lugares distantes de sus ubicaciones, razón por la que se optó por enviar las encuestas a través de las redes sociales y

correos electrónicos, las cuales fueron resueltas y devueltas entre 1 a 3 días, todo previo consentimiento informado.

1.5 Delimitación del estudio

1.5.1 Delimitación espacial

Los trabajos de investigación se realizaron en los Consultorios, clínicas y hospitales veterinarios ubicados en la ciudad de Lima Metropolitana.

1.5.2 Delimitación temporal

La investigación fue desarrollada en los meses de diciembre del 2020 a abril del 2021.

1.5.3 Delimitación Universo

Se trabajó con el íntegro de médicos veterinarios pertenecientes a Lima Metropolitana, que reunieron los criterios de inclusión.

1.5.4 Delimitación contenido

Es importante establecer los factores que pueden poner en riesgo la salud del médico veterinario como, edad, estado civil, procedencia, número de hijos, vivienda, grado académico, ingresos económicos, horario de trabajo, condición laboral, condiciones físicas del área de trabajo, materiales e insumos para realizar el trabajo etc., así como el grado de burnout y sus respectivos componentes, cansancio emocional, despersonalización, realización personal, etc.

CAPITULO II: MARCO TEORICO

2.1 Antecedentes de la Investigación

2.1.1 Antecedentes internacionales

El trabajo de investigaciones realizadas por Hayes G, LaLonde P, Perret J, McConkey S, Lane W y Col, sobre el Síndrome de burnout y factores de riesgo asociados con el trabajo en técnicos veterinarios, hospitales de enseñanza especializadas, cuyo objetivo fue investigar el agotamiento de los técnicos veterinarios y las asociaciones con la frecuencia de errores médicos auto informados, resiliencia y depresión y factores de riesgo relacionados con el trabajo, son interesantes en sus conclusiones. Ellos diseñaron un estudio transversal mediante una encuesta anónima entre noviembre de 2017 y junio de 2018 en cuatro hospitales docentes de referencia en los Estados Unidos y Canadá, participaron un total de 344 técnicos veterinarios, arrojando una tasa de respuesta de un 95% del cuestionario. Analizaron las asociaciones entre el burnout y factores relacionados con el entorno físico de trabajo, la carga y horario de trabajo, el paquete de compensación, las relaciones interpersonales, el enriquecimiento intelectual y exposición a conflictos éticos. Concluyendo que el agotamiento y despersonalización se caracterizaron por ser elevados y con un bajo sentido de realización personal, estando asociado positivamente con errores médicos, deseo de cambiar de carrera y depresión. Los niveles de agotamiento en el grupo de las 3 sub escalas fueron más altos en esta población y se asoció negativamente con la resiliencia. Los sentimientos de miedo o ansiedad en torno a las comunicaciones del supervisor (9).

Kogan L, Wallace J, Schoenfeld-Tacher R, Heller P, Richards M. En su investigación sobre Técnicos veterinarios y Burnout, Estados Unidos - 2020 realizado en una población de 1,642 técnicos veterinarios en ejercicio completaron una encuesta anónima en línea, a quienes se les aplicaron dos instrumentos para evaluar el agotamiento, Maslach (MBI-GS) y el índice cumplimiento profesional Stanford (PFI). En dicha investigación se encontró

como resultados que un 47,2% de los encuestados respondieron haber trabajado en el campo durante más de 10 años y un 52,8% menos de 10 años. Respecto a las horas de trabajo, entre 31 y 40 ha semanales 45,8% y entre 41 y 50 ha semanales 40,2%; en cuanto a no tener un puesto de supervisión o gestión 66,9%. Según el salario, casi la mitad de los encuestados (44,6%) informó que ganaba entre \$ 16 y 20 / h. Más de la mitad de los participantes (58,3%) tenían puntuaciones de Agotamiento Emocional por encima del umbral de 3,0. En el Índice de cumplimiento Profesional fue $x = 1,54$ y una $SD = 0,75$ que estuvo por encima del límite de 1,33 para el agotamiento. Analizaron la relación entre Agotamiento laboral MBI y PFI EE: $r = 0,80$ ($p < 0,001$; IC del 95%: 0,78, 0,81); Separación interpersonal de MBI CY (cinismo) y PFI: $r = 0,61$ ($p < 0,001$; IC del 95%: 0,59, 0,64); y Cumplimiento profesional de MBI PE y PFI: $r = 0,60$ ($p < 0,001$; IC del 95%: 0,58, 0,63) y concluyeron que la escala MBI-GS el control del horario fue el predictor más significativo de puntuaciones de Agotamiento Emocional más bajas. La percepción de valor a la práctica se asoció con puntuaciones más bajas en la escala CY y puntuaciones más altas en la escala PE. (10).

Por su parte Einborn R., Bruna B., Calventus C. y Sepúlveda G. realizaron la investigación Prevalencia del Síndrome de Burnout en Veterinarios que Laboran en Chile en 2019, cuyo objetivo principal fue establecer la prevalencia del Burnout en veterinarios y su relación con las variables sociodemográficas. Para ello aplicaron una encuesta de Caracterización Sociodemográfica y el Inventario MBI a 521 médicos veterinarios, utilizaron pruebas estadísticas de Fisher y Chi-cuadrado, encontrando como resultado que un 24% de los médicos veterinarios que presentaron el síndrome 66,9% tenía entre 33 y 55 años, 31,5% menos de 33 años y 2 eran mayores de 55 años; asimismo el 78,2% eran mujeres y 21,8% hombres, casados 26,6%, divorciados 2,4%, separados 2,4%, solteros 68,6% y viudos 0%. Del 69% de médicos que no presentaron el síndrome tenían entre 33 y 55 años, 27,9% menos de 33 años y 3,1% mayores de 55 años; de los cuales 69,5% eran mujeres y 30,5% hombres, casados 26%, divorciados 3,3%. No encontraron diferencias estadísticas significativas entre estos grupos siendo el valor de $p = 0,338$. Situación distinta presentó la variable años de empleo. De los 124

participantes afectados con el síndrome de Burnout, 81,5% tenían menos de diez años de empleo, 17,7% de diez a veinticinco años de empleo y 0,8% tenía más de veinticinco años. De los 397 sin agotamiento, 66,8% tenían menos de diez años de empleo, 30,4% tenían un rango de diez a veinticinco años de empleo y solo 2,8% tenían más de veinticinco años De empleo. Encontraron diferencias estadísticas significativas ($P = 0,006$) respecto al salario 2,4%, ganan ≤ 100.000 pesos chilenos; 12,1%, 100.001-300.000 pesos chilenos; 29% 300.001-500.000 pesos chilenos; 33% 500.001-900.000 pesos chilenos; 13% 900,001- 1,200,000 pesos chilenos y con 13 participantes (10,5%). $\geq 1,200,001$ pesos chilenos. El grupo sin Síndrome de Burnout compuesto por 397 participantes, fue distribuido de la siguiente manera: ≤ 100.000 pesos chilenos con 3%, 100.001-300.000 pesos chilenos 12,3%, 300.001-500.000 pesos chilenos, 17,6%) 500.001-900.000 pesos chilenos 29%, 900,001- 1,200,000 pesos chilenos 10,3% y con $\geq 1,200,001$ pesos chilenos 27,8%. Encontraron diferencias estadísticas significativas ($P = 0,002$). Por lo que concluyeron una alta prevalencia de veterinarios con Síndrome de Burnout en Chile y que se relacionó con las variables 'años de empleo' y 'salario mensual'(11).

Guillen G. Realizo un estudio titulado Factores de riesgos ocupacionales que influye en la Aparición del Síndrome de Burnout; Distrito de salud 01D02 cantón Cuenca provincia Azuay, República del Ecuador- 2018, siendo su objetivo enfatizar en los riesgos psicosociales, realizó un estudio observacional, cuantitativo y transversal en 342 colaboradores encontrando como resultados: 65% estuvo frente a peligros psicosociales, donde 28.7% mostró signos de agotamiento emocional, el 9.1% despersonalización, realización personal baja el 3,8%, asimismo el tiempo de servicio, edad tenían relación inversa leve con el agotamiento emocional, lo que se interpretó como que a menor edad ($r = -0.122$; $p = 0.027$) y menor tiempo de servicio ($r = 0.134$; $p = 0.016$), mayor agotamiento emocional, y una correlación directa leve entre agotamiento emocional y , despersonalización con exposición a riesgos químicos r de 0.182; $p = 0.001$, r de 0.161; $p = 0,003$ respectivamente. Por consiguiente, a mayor riesgo químico, mayor agotamiento emocional, y despersonalización. También encontró una correlación leve inversa ($r = -$

0.172; $p = 0.002$) con la realización personal; a mayor riesgo químico, menor realización personal. Por otra parte, el agotamiento emocional y la despersonalización estuvieron directamente correlacionados en una intensidad leve con la exposición a riesgos psicosociales, a mayor exposición a riesgos psicosociales mayor agotamiento emocional ($r = 0.231$; $p < 0.001$) y despersonalización ($r = 0.215$; $p = 0.001$). De forma similar, estos dos factores de riesgo químico ($r = 0.203$; $p < 0.001$) y psicosociales ($r = 0.141$; $p = 0.010$) se correlacionaron de forma directa con el nivel de Burnout. Por lo que concluyo que existió alto nivel de Burnout, relación entre factores psicosocial con agotamiento emocional, y despersonalización (12).

Duque L, Rendón S. en su estudio Factores de riesgo desencadenantes del síndrome de burnout, en trabajadores de la salud, dos instituciones IPS y Clínica oftalmológica Cartago, primer bimestre Colombia – 2018, cuya finalidad fue determinar los factores de riesgo desencadenantes del Síndrome de burnout, de las instituciones antes mencionadas en una población de 28 trabajadores de la salud, aplicó una encuesta sociodemográfica. Además, utilizó el cuestionario (MBI) encontrando como resultados lo siguiente 71.4% fueron mujeres, 28.6% varones, 50% tenían entre 25 a 35 años, 57% fueron solteros, 29% casados, 14 % unión libre, respecto al padecimiento de alguna enfermedad en los últimos tres meses, el 46.4% no presentaron ninguna patología y el 14.3% presentó patologías como gastrointestinales, cefaleas y alteración del sueño; el 10.7% osteomusculares. Respecto a los años de servicio el, 71.4 % trabaja más de un año en su institución y los puntajes de cada dimensión de la escala MIB (Maslach Burnout Inventory) encontró que la mediana de la dimensión agotamiento emocional fue 9 puntos; dimensión despersonalización 5 puntos y dimensión realización personal 43 puntos, agotamiento emocional la prevalencia en general de la población objeto refiere que pocas veces al año se siente emocionalmente agotado 18% y pocas veces sienten que su trabajo los está desgastando 14.3% y sintió estar al límite de sus posibilidades, En la despersonalización el 18% sintió tratar a algunos pacientes como objetos impersonales, 21.4% más duro con la gente, 17.9% endureciendo emocionalmente con el trabajo y no importarle lo que le ocurra con sus clientes 10.7%. en la dimensión realización personal 85,7%

considera que consigue cosas valiosas, 53,6% refirió sus problemas fueron tratados adecuadamente, 71,4%, puede erigir un ambiente ameno con sus clientes y 78,6% entender fácilmente a los paciente o clientes, por lo que confluyen que los encuestados tienden a sentirse competentes y a autoevaluarse de manera positiva, se sienten con mucha energía, el clima laboral es agradable, se sienten estimados, y que mediante su trabajo consiguen cosas muy valiosas, no encontró padecimiento de síndrome de Burnout o estar en riesgo de padecerlo (13).

Kipperma B., Philip H. y Rishniw M. desarrollaron una investigación sobre factores que influyen en las opiniones y acciones de los veterinarios de animales pequeños con respecto al costo de la atención y los efectos de las limitaciones económicas en la atención y los resultados del paciente y la satisfacción y el agotamiento de la carrera profesional, EEUU Canadá - 2017. Investigación cuyo fin fue determinar las opiniones y acciones de los veterinarios dedicados a pequeños animales con respecto a los costos de la atención, los obstáculos para la educación del cliente sobre los costos de la atención veterinaria y los efectos de las limitaciones económicas en la atención y los resultados del paciente, así como la satisfacción y el agotamiento de la carrera profesional. Los resultados fueron que el 57% de los encuestados indicaron que las limitaciones económicas de los clientes afectaban la continuidad programada del tratamiento del paciente. 49% presentaron un nivel de agotamiento de moderado a sustancial, muchos refirieron que las limitaciones económicas de los clientes como un factor importante que contribuye al agotamiento, donde el 31% y el 23% discuten habitualmente los costos veterinarios y el seguro de mascotas respectivamente, antes de que las mascotas se enfermaran, así mismo la falta de tiempo fue citada como una razón para renunciar a esas discusiones. Concluyeron que los médicos de animales pequeños se enfrentan con frecuencia a limitaciones económicas de los clientes, y esas limitaciones tienen consecuencias graves y profundas para los veterinarios, así como para los dueños de mascotas y los pacientes (14).

Torres M., al tratar sobre la Prevalencia y factores de riesgo del Síndrome de Burnout, en el personal de una institución de salud, en la ciudad de Loja –

Ecuador (2017) determinó la prevalencia y los factores de riesgo asociados al Síndrome de Burnout, para ello realizó un estudio cuantitativo, descriptivo, transversal en 54 profesionales de la salud, utilizando el Cuestionario Maslach Burnout Inventor y evaluó sus tres dimensiones. Siendo la prevalencia de 28.94%, donde el 40.91% fueron mujeres de edades 30 a 40 años, 63.64% casadas afectando con más frecuencia según profesión 59.09% médicos, enfermeras 40.91%, 72,72% con 1 a 20 años de servicio, 63.64% trabaja más de 40 horas a la semana, concluyo que son varios los factores relacionados con el burnout este último de prevalencia baja (15)

2.1.2 Antecedentes Nacionales

Castrejón S. desarrollo una investigación sobre factores demográficos y laborales asociados al Síndrome de Burnout en Enfermeras de la Clínica Limatambo, Cajamarca – Perú 2019. Tuvo por objetivo determinar la relación entre los factores demográficos y laborales asociados al Síndrome de Burnout para lo cual realizó un estudio de tipo descriptivo correlacional utilizando la tarjeta sociodemográfica y de Malash siendo sus resultados que el 69% fueron del género femenino, 85% profesan religión católica; 44% fueron casados y 37% solteros; 71% tiene de 1 a 3 hijos; y sin hijos un 29%, 63% conviven con personas de uno a tres miembros; 40% cumplen el rol de hijos en su hogar. 60% del personal dedica su tiempo al ocio menos 12 horas semanales. Referente a los factores laborales el 87% del personal de salud trabaja de 5 a 10 años, el 79% con contratación fija; 40% trabajan un promedio de 160 horas mensuales; 60% trabajan de 160 a 280 horas mensuales; en cuanto al tiempo de desplazamiento al trabajo, 38% es menor a 30 minutos y 25% entre 30 y 60 minutos; en relación al tiempo de servicio, el 58% es de 5 a 10 años; 54% atienden menos de 10 pacientes; referente al tiempo dedicado a cada paciente el 56% es menos de 20 minutos. En las relaciones personales 71% mantienen buenas y muy buenas relaciones personales y 23% regulares; 58% recibe una remuneración buena; 52% recibe un reconocimiento bueno por su trabajo. El 84.6% del personal de enfermería presenta nivel medio, 15.4% nivel bajo de Burnout. Asimismo, existió relación entre la edad, del personal de enfermería presentó un nivel medio de Burnout cuyas edades estuvieron

entre 25 a 41 con un $\chi^2 = 8.92$ $p = 0.01$. Según género 57.7% fueron femeninas y el 26.9% varones y presentaron nivel medio de Burnout, con valor $\chi^2 = 0.97$ $p = 0.001$. Con respecto al tipo de contratación el 67.3% tienen un contrato fijo, 17.3% tienen un contrato indefinido presentaron $\chi^2 = 0.03$ $p = 0.03$. Concluyendo que existió relación significativa entre las variables y Síndrome de Burnout medio (16).

García G. Factores Asociados al Síndrome de Burnout en Internos de Medicina, Universidad Ricardo Palma, Lima Perú -2019. Investigación desarrollada en una muestra conformada por 111 internos de medicina humana, utilizó una encuesta, donde la primera parte incluía factores individuales, factores sociales y factores organizacionales; y la segunda parte midió el Síndrome Burnout (SB), a través del Maslach Burnout Inventory (MBI). Siendo sus resultados, 85 padecieron Síndrome de Burnout (76.6%) y 26 no padecieron (23.4%). En la asociación de las variables se encontró que los factores individuales que tuvieron asociación con la variable sexo ($p = 0,003$), OR (3.84) e IC 95% (1.52 - 9.70); y la variable edad ($p = 0.039$), OR = 3.34 IC 95% (1.01 – 11.0) y no encontró asociación con la variable de estado civil, entorno amical familiar. Y en los factores Organizacionales hay asociación con la variable distancia de sede hospitalaria ($p = 0,040$) y no hubo asociación con servicios de rotación hospitalaria. Concluyo que existió asociación del burnout con que los factores sexo, edad y distancia a sede hospitalaria (17).

Eusebio S. en su investigación Factores relacionados al Síndrome de Burnout en Enfermeras, Unidad de Cuidados Intensivos Trujillo Perú- 2018 fue realizado en una población de 17 enfermeras. Para la recolección de datos utilizó el Instrumento Cuestionario de Desgaste Profesional para Enfermeros (CDPE; Moreno, Garrosa y González, 2000). Sus resultados reflejaron que el 88.2% de enfermeras que presentaron antecedentes de burnout se encontraron con nivel medio y bajo respectivamente y 5,9% alto, así pues para Características 47.1 % presentó nivel bajo, igual para medio y 5.8 % alto; en lo concerniente a los factores personalidad resistente y estrategias de afrontamiento 94.1 % presentaron nivel medio, en el factor Consecuencias el 5,9 % presentó nivel alto, el 41.2% presentaron niveles bajo, nivel medio

52,9%, concluyó que la población de estudio se encontró con un síndrome de Burnout medio (18).

García J., Gamboa D, realizaron una investigación sobre Factores personales y profesionales relacionados con el síndrome de burnout en trabajadores del hospital Rosa Sánchez de Santillán – Ascope 2018, fue un estudio correlacional en una muestra 35 trabajadores, se utilizaron como instrumentos el MBI, una ficha de factores personales y profesionales. Siendo sus resultados que, los factores edad, género, enfermedades crónicas y estado civil no se relacionaron con el Síndrome Burnout a diferencia del factor número de hijos que se relaciona directamente ($X^2 = 0.689$, $p = 0.000$, $\alpha = 0.05$) con un nivel medio a alto. En cambio, en el factor profesional número de pacientes a cargo y años de servicio, estos se relacionaron con el Síndrome encontrando un ($X^2 = 0.619$, $p = 0.009$, $\alpha = 0.05$), ($X^2 = 0.599$; $p = 0.011$; $\alpha = 0.05$) respectivamente. Concluyeron que el síndrome de Burnout solo guarda relación con el factor personal número de hijos y con los factores profesionales años de servicio y pacientes a cargo (19).

Casas S. realizó el tema factores asociados al síndrome de Burnout en profesionales de la Microrred Aucayacu - Minsa Perú – 2017, siendo un estudio de diseño descriptivo relacional. En sus resultados encontró que el 50,0% presentó un nivel medio de estrés laboral, el 37,5% bajo, 12,5% alto, además el 68,7% refirió ambiente laboral inadecuado, 72,9% falta de reciprocidad, 70,8% clima organizacional inadecuado dentro de la institución, 70,8% clima laboral hostil. Ahora, en la dimensión de realización personal 47,9% presentó estrés bajo, 39,6% nivel de estrés medio, y 12,5% estrés alto. Dimensión despersonalización: El 50,0% se encontró con un estrés medio, 37,5% bajo, 12,5% alto; en función al agotamiento emocional 47,9% presentó nivel medio de estrés, 31,3% nivel de estrés laboral bajo, 20,8% nivel alto; y en la relación de las variables factores individuales y la presencia de síndrome fueron las mujeres mayores de 40 años en quienes se encontró relación significativa con un $X^2 = 5,107$ con un $p = 0,024$, de igual manera en el factor relaciones interpersonales inadecuadas y síndrome con $X^2 = 6,146$ y $p = 0.013$, factores organizacionales (clima organizacional inadecuado y hostil) y síndrome de Burnout $x^2 = 9,708$ y $p = 0,002$ para ambas variables. Concluyo

que los factores, relaciones interpersonales, ambiente hostil y factores organizacionales inadecuados se relacionan con el Burnout (20)

2.2 Base Teórica

Resulta paradójico considerar que lo que muchas veces genera alegría, placer, satisfacción se convierta en fuente de alguna enfermedad laboral, más aún cuando el empleo se torna indispensable para alcanzar las expectativas ya sean personales, laborales y/o familiares (21).

Pero vivimos en un mundo globalizado donde estar en lugar ahora y estar en otro más tarde, haciendo un sinfín de actividades ya sea de carácter físico, intelectual y emocional son parte del día a día de la gran mayoría de la población activamente laboral. Por lo que resulta conveniente el manejo adecuado de las emociones, adopción de estilos de vida saludable para asumir los retos ya existentes y no ser parte de las altas estadísticas de pacientes con dolencias físicas y/o trastornos psicológicos generados por el trabajo (22,23).

En este sentido el papel que juega el trabajo es propio de cada profesión siendo importante conocer y comprender el trabajo del médico veterinario que es muy similar al trabajo de un pediatra, ya que la información o anamnesis de la mascota es proporcionada por los dueños, así como la realización de las múltiples funciones en las que se desenvuelve, desde la recepción, examen físico, la observación, pruebas de laboratorio o imágenes y cirugías, esta última actividad y las demás requieren de una buena coordinación de manos y ojos, habilidades motoras finas y sobre todo de mucha concentración, como también ser rápidos para salvar la vida del paciente en emergencia, prescripción de medicamentos, asesoramiento en el cuidado y tipo de dieta. También requiere de materiales, insumos y equipos que lo ayuden al desarrollo de su trabajo por lo que su capacitación y perfeccionamiento deberá ser permanentemente (24).

2.2.1 Síndrome de Burnout

Es en 1969 el psicólogo **Bradley H B**, durante la realización de su estudio en un centro correccional quien buscando ejemplificar el fenómeno psicosocial

que presentaban los guardias de seguridad. Años más tarde, el psicólogo Alemán **Herbert Freudenberger**, en 1974 lo profundizó más, destacando que los jóvenes que laboraban más de un año en una clínica manifestaban sentirse fastidiados, agotados e irritables, peor aún tornándose agresivos e intolerantes con los pacientes. A este conjunto de signos y síntomas lo denominó Burnout, vocablo de origen **anglosajón** que significa estar exhausto o quemado por el trabajo, ahora bien, este término ya lo utilizaban los atletas cuando se sentían decepcionados por los resultados pese a todo el esfuerzo que ponían.

Posteriormente, en 1981, los psicólogos estadounidenses Maslach y Jackson presentaron la Teoría de la Perspectiva Psicosocial Maslach y Jackson, dando a conocer

este fenómeno a nivel mundial siendo más exactos son sus perspectivas tridimensionales las que más destacaron y que son tomadas en cuenta hasta la actualidad. De hecho, lo detallaron como enfermedad que se da de manera progresiva e insidiosa, situación que es más frecuente en aquellos que tienen interacción diaria con el servicio de personas (25).

En adelante se dieron más teorías de los que en función a nuestro estudio se tomaron los siguientes; **La Teoría de Harrison en 1983 sobre Competencia Social**, situación que se da cuando se trata de explicar la dinámica entre eficacia y eficiencia que tienen como punto de partida la motivación. Debe señalarse que en muchas circunstancias, acciones y situaciones éste es el combustible para alcanzar el éxito personal, laboral. Sin embargo, no siempre ocurre lo que se anhela, más aún si las circunstancias en las se desenvuelven son adversas repercuten en los resultados, generando sentimientos de decepción aflicción, y sobre todo frustración, y si estos resultados se dan en repetidas ocasiones y no se tiene el manejo adecuado y oportuno se origina el burnout (26).

Teoría de autoeficacia de Cherniss en 1993. A pesar del tiempo esta teoría tiene mucha relación con la de Harrison, pues postula que, si el éxito y las metas se alcanzan, esto incrementa la sensación de placer y alegría, traducidas en el “yo puedo hacerlo, yo puedo solucionarlo, cuento con todo a

mi favor para lograrlo, estoy preparado para asumirlo”, en resumidas cuentas, se presenta la eficacia laboral. Por consiguiente, señala que si los sentimientos de autoeficacia están bien establecidos se puede afrontar con éxito las situaciones amenazadoras y la probabilidad de padecer burnout será baja o nula. (27).

En ese mismo año, en 1993 se presentó la **Teoría de Autocontrol de Thompson, Page y Cooper**. En ella se destacan los cuatro motivos por los que se da el burnout, siendo la divergencia de los recursos con los que se cuenta para realizar la labor frente a lo que se le exige para su realización, otro punto es la autoconciencia, si bien ser conscientes cuando realizamos algo es positivo, pero esto puede ser perjudicial cuando se disocia de la realidad llevándolo al extremo de enfocarse en las experiencias negativas. Los otros dos motivos están dados por las expectativas del éxito y la autoconfianza, cuando se inicia un trabajo, una carrera profesional, relación amorosa etc., se hace pensando positivamente con la idea que todo será bueno y exitoso, pero en ocasiones las condiciones no siempre son favorecedoras y que pueden causar daños psicológicos, es entonces donde entra a tallar la autoconfianza que en resumidas cuentas ayuda mucho a salir de las situaciones difíciles pero cuando ésta es muy exagerada lo lleva a no ver bien la realidad enmascarándola. Por tanto, dicha acción se puede convertir en un patrón de despersonalización (26).

Ya desde el 2000 es considerada como enfermedad laboral por la OMS, que se presenta de forma progresiva a nivel físico y mental, cuyo padecimiento es de mayor frecuencia en el personal de salud ya que brindan atención directa y contante a las personas, dicho padecimiento es percibido en los usuarios internos y externos, así como su trascendencia a nivel institucional (28).

Componentes del síndrome del agotamiento laboral según Maslach y Jackson.

Enfermedad que se desarrolla progresivamente presentando tres componentes:

a. Agotamiento emocional: Caracterizándose por presentar deterioro mental y emocional, de modo que se les puede observar y escuchar que se sienten exhaustos y que consideran no tener capacidad de afrontamiento ante los retos que la vida les presenta, generalmente están distantes, irritables, distraídos, con tendencia al sueño pues el insomnio se da con mucha frecuencia por lo que su horario de descanso ha cambiado, dejan de aflorar sus sentimientos, en otros casos hasta desinteresarse por su aspecto personal - desaliñados.

b. Despersonalización o deshumanización: La persona desarrolla actitudes indiferentes y negativas, mostrándose fría, desinteresada e insensible como si con ella no fuera o pasara. Es muy clásico pensar que lleva puesta una armadura para que los demás no se les acerquen o las vean frágiles.

c. Abandono de la realización personal: Es la percepción de que los logros profesionales, en nuestro caso del médico veterinario, están por debajo de las expectativas personales, la que se da cuando las demandas exceden a su capacidad de ser desarrolladas de forma competente, generando una autoevaluación negativa, perdiendo el significado y valor por su trabajo y consecuentemente ya no disfruta ni se apasiona por sus tareas que en un inicio era el motor. Es muy común que ver que deja de participar de las reuniones familiares sociales, jornadas académicas pareciera que se va perdiendo su horizonte y solo trata de sobrevivir. (29.30)

Agotamiento emocional	Actitud fría y despersonalizada	Baja realización/ logro profesional o personal
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Sensación de desgaste. ✓ Sobresfuerzo físico. ✓ Agotamiento. ✓ Fatiga. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Sentimientos, actitudes y respuestas negativas. ✓ Ironía. ✓ Irritabilidad y pérdida de motivación hacia el trabajo ✓ Reacciones de distanciamiento. ✓ Cinismo. ✓ Hostilidad. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Bajo rendimiento laboral. ✓ Incapacidad para soportar la presión. ✓ Baja autoestima. ✓ Afectación de las relaciones profesionales y personales.

síntomas propios de burnout según Maslach y Jackson (1981)

Evidentemente la salud del médico veterinario puede verse afectado al estar frente a diversas situaciones adversas en el trabajo y que no fueron manejadas o afrontadas de forma adecuada por ellos mismos y menos por quienes los rodean. Ahora bien, algunas instituciones encargadas de velar por la seguridad e higiene en el trabajo refieren que este problema es desarrollado en cinco fases de manera cíclica por lo que puede ser repetida en la misma persona, en diferentes momentos y trabajos por lo mismo es vital identificarlos en las primeras, en las que se observa el estancamiento o frustración que impide, su progreso (31).

Fases del síndrome de Burnout



Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España, 2005, NTP 705.

Características que más manifiestas del Burnout.

Fisiológicas: Presencia de cefalea, cambios en el metabolismo, pérdida de peso, sequedad de garganta y boca, dolores musculares en especial cuello y espalda, trastornos del sueño, bruxismo, trastornos gastrointestinales, dificultades respiratorias, problemas dermatológicos, aumento del ritmo cardíaco y presión arterial.

Psicológicas – emocionales: Se muestran Ansiosos, frustrados desconfiando, apáticos, irritables, con tendencia al llanto, se sienten limitados para tomar decisiones, no se aprecian a sí mismos, sienten que no los quieren o valoran, con facilidad se desconcentran y se olvidan.

Conductuales: Cambios bruscos de humor, ingesta de medicamentos, alcohol, tabaco hasta drogas, es muy típico ver cambios de rendimiento, comportamiento impulsivo, hipocresía, sarcasmo e incluso hostilidad con el cliente y sus con sus pares, así como comer en exceso o perder el apetito, trastornos del habla, o en el peor de los casos intento de suicidio.

Sociales: Distanciamiento o aislamiento como técnica como autoprotección, que trae sin duda alguna el aumento de los problemas de pareja, familia y trabajo, a los que también están incluidos los amigos y colegas, es necesario considerar las publicaciones en la red social, así como su ausentismo, pues muchos profesionales refieren que se puede detectar a través de ello algunos problemas mentales (16, 31)

2.2.2 Factores asociados al síndrome de Burnout.

En realidad la presencia del Burnout es multicausal, entre las principales causas destacan: el estrés, problemas económicos, poco valor social y profesional que la sociedad y/o autoridades dan a los Médicos Veterinarios, así como la naturaleza de su profesión de estar frente a la vida y en instantes pasar a la enfermedad e incluso la muerte, asociado a una lucha constante por procurar no ser el malo de película cuando las situaciones con el paciente se tornan adversas o no son las esperadas. Ese sentimiento de velar por seres tan indefensos que están bajo la decisión de sus dueños cuando de su salud o vida se trata, todo eso y más los hace ser más susceptibles a esta patología.

Los factores están catalogados como protectores o positivos y negativos o de riesgo, los mismos que se detallan a continuación.

Factores positivos - Protectores; son conductas saludables que favorecen la salud de la persona, pueden ser intrínsecos o extrínsecos.

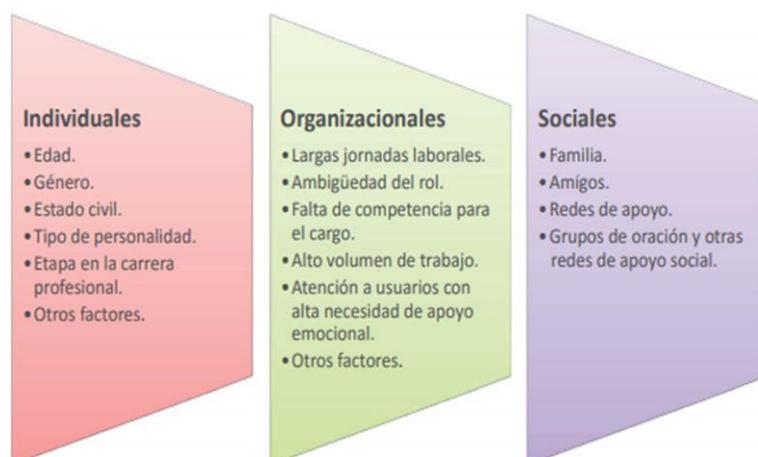
Factores Negativos – Riesgo: Conjunto de conductas, situaciones identificables que son propias o externas y en la que uno mismo puede exponerse, como también los de su entorno, aumentando la posibilidad de enfermar. En síntesis, es negativo en la salud (32).

En tal sentido se trabajará con los **tres tipos de factores, individuales, sociales y organizacionales.**

a) Individuales: Son características propias de la persona – médico veterinario, como el género, edad, estado civil, religión, orientación profesional entre otros, que algunos estudios científicos consideran que son las damas quienes por diversidad de rol desarrollan mayor agotamiento e ineficacia; por otro lado, los varones presentan mayor despersonalización y cinismo.

b) Sociales: el ser humano es de naturaleza social, claro está que se debe tener en cuenta a la familia, los grupos sociales, deportivos y científicos culturales, los mismos que pueden actuar como moderadores y herramientas emocionales o instrumentales, sobre todo en la reducción y control de los agentes que pueden dañar su tranquilidad, sin embargo, estos también pueden ser considerados como las fuentes del problema en una determinada situación o circunstancia como puede ser pérdida o separación familiar, alta responsabilidad en el trabajo , hogar etc. (33).

c) Organizacionales y laborales: Este es uno de los factores más considerados como consecuente del síndrome según algunos estudios científicos, por estar estrechamente articulado con el campo laboral, horario, turnos, dotación de personal, remuneración, situación laboral, normas institucionales y/o legales, el entorno físico (26)



Consejo Estatal de la Mujer y Bienestar Social. Secretaría de Desarrollo Social. Gobierno del Estado de México, 2015.

2.2.3 Niveles del Síndrome de Burnout

Grado 1. Se dan las manifestaciones del agotamiento emocional de forma superficial, eventualmente y que pueden ser manejados de manera más sencilla, pudiendo desaparecer con terapias recreativas.

Grado 2. En este nivel los signos y síntomas se intensifican un poco más, resultando dificultoso reponerse. Se caracteriza por su constante fijación en la producción laboral, muchas veces se tornan fríos, distantes, evasivos con sus pares, en pacientes y clientes.

Grado 3. Es en este nivel donde las manifestaciones psicológicas y físicas son más visibles, continuas e intensas provocando reacciones más evasivas, como estar constantemente a la defensiva, furibundo, ansioso, consecuentemente se dan disgustos con los compañeros de trabajo, pareja, familia, entre otros (34,35).

2.3 Base Legal

Aspectos legales que fomentan la seguridad laboral en trabajadores de Salud

Ley General de Salud N° 26842 Artículo 19.- Hace referencia la obligatoriedad de la persona a obedecer las normativas de seguridad, participando y colaborando en la prevención y disminución de accidentes en el trabajo. Esto va de la mano con el Capítulo VII artículo 102 en el que se describe la higiene y seguridad en los ambientes; los mismos que deben ser uniformes y acorde con su labor según categoría, edad o sexo; el artículo 103 del Capítulo VIII menciona que es obligación del Estado, las personas naturales y jurídicas. En el caso de los médicos veterinarios, la gran mayoría de los puestos laborales son de naturaleza privada y que de igual manera son responsables de cumplir las normas para salvaguardar la salud del personal (36).

Por otro lado, recientemente se promulgó la ley de trabajo N° 31151 el 31 de marzo del 2021. Antes de contar con esta ley que regula el quehacer laboral de médico veterinario solo se hacía del código deontológico. Algunos

capítulos de la ley consideran la naturaleza de nuestro trabajo. El capítulo III aborda las relaciones profesionales; las relaciones con los clientes en el Capítulo V; el artículo 20 establece que el Médico Veterinario debe mostrar ante sus clientes una actitud correcta y profesional, cuya relación debe basarse en la mutua confianza. Capítulo VI artículo 38 de las relaciones con el paciente, el médico veterinario aconsejará al cliente una eutanasia activa en pacientes con enfermedad incurable o terminal que afecté seriamente la calidad de vida; de no ser aceptado se limitará a tratamientos paliativos evitando el sufrimiento del paciente en todo momento. Respecto a las relaciones con colegas en el Capítulo VIII artículo 44° menciona que los Médicos Veterinarios tienen la obligación de defender al colega objeto de ataques/denuncias injustas, existiendo entre sí deferencia cualquiera sea la relación jerárquica existente entre ellos y de compartir sus conocimientos científicos.

Finalmente, en el capítulo IX artículo 53° menciona que el Médico Veterinario ayudante y Médico Veterinario titular deben estar colegiados y hábiles, donde el médico principal avale las aptitudes profesionales del contratado siendo adecuadas para el ejercicio profesional, así mismo el Artículo 56° hace referencia que el Veterinario titular es el responsable de los actos del personal no veterinario (peluqueros, bañadores, auxiliares de atención clínica, etc.). Y respecto a la remuneración el Artículo 59° señala que el Médico Veterinario debe remunerar de forma justa y de acuerdo a la normativa laboral vigente (37).

2.4 Definición de términos básicos

Factores relacionados: Son el conjunto de componentes que resultan ser los promotores de los hechos llámense positivos o negativos.

Edad: Es el tiempo vivido de un sujeto expresado en años. Muchos estudios consideran que es en los primeros años del ejercicio profesional generalmente por encima de los 25 a 35 años que se presenta a razón del enfrentamiento de lo que se creía o esperaba con lo que en realidad sucede (35).

Sexo: Condición orgánica donde se cataloga al sujeto como femenino o masculino; Siendo más susceptibles las femeninas (38).

Estado Civil: Es la condición de un sujeto en nuestro caso del Médico Veterinario según el registro civil clasificado en “soltero”, “casado”, “viudo”, “divorciado”. Cabe señalar que especialmente que son los solteros o quienes no tienen una relación estable los que son considerados más propensos al burnout (15).

Número de hijos. Es el número de hijos nacidos vivos, donde se incluyen los hijos que fallecieron posteriormente (39).

Tiempo de trabajo: Transcurso de tiempo en el que Médico Veterinario viene laborando siendo expresado en años, De hecho, son los polos del tiempo quienes probablemente lleven la peor parte, pues el síndrome tiende a desarrollarse entre más tiempo (20 años a más) se lleve ejerciendo y /o trabajando en la misma institución, así como los más jóvenes cuando su trabajo no se ajusta a sus expectativas (primeros 5 años de trabajo) (35).

Número de horas diarias de trabajo: Cantidad de horas laborales. Según algunos estudios mientras más horas al día se trabaje mayor será el riesgo de enfermar (35).

Turnos Laborales Y Horarios: Son los días y horas laborales programadas en la semana y mes los mismos que pueden conllevar a la presencia del síndrome, cuando la sobrecarga laboral y las jornadas largas disminuyen la calidad de prestaciones ofrecidas por los médicos Veterinarios ya sea cualitativa o cuantitativamente (38).

Condición laboral: Sujeto catalogado según el contrato con la institución, que lo clasifica en “Plazo indeterminado”, “nombrado”. De modo que los de plazo indeterminado no se sienten realizados, y desarrollan mayor despersonalización, no obstante, son los nombrados quienes tienen mayor prevalencia, de burnout, (35).

Salario: Dinero que recibe el Médico Veterinario por los servicios brindados a la institución (40).

Trabajo extra: Son los diferentes lugares donde el Médico Veterinario realiza labores.

Carga mental: Es la sobre exigencia cognitiva que asume el Médico veterinario para hacer frente las funciones laborales.

Descontrol en las funciones: Se presenta cuando no se tiene las competencias adecuadas para desempeñar sus funciones en el campo laboral.

Sobrecarga de trabajo: Considerados con un conjunto de exigencias que sobrepasan la capacidad del médico veterinario para ser ejecutadas, así como el incrementando sus responsabilidades propias (41).

Conformidad con su profesión: Sentimiento que presenta el sujeto cuando está o no satisfecho con la carrera que ha seguido tras los años laborando.

Fatiga: Molestia generada por el tiempo, frecuencia y duración de la actividad laboral que en ocasiones produce alteraciones físicas como problemas tensionales, músculos o estructura esquelética (40).

Familia: Conjunto de personas unidas por el parentesco sanguíneo o los reconocidos legal y socialmente (42).

El apoyo social:

El no sentirse abandonado o solo, toma especial consideración cuando se atraviesa por situaciones complicadas, de manera que una llamada, un mensaje o una visita puede incluso salvar vidas, en los que se destaca la presencia de la familia, amigos, grupos de oración o compañeros de trabajo, entre otros (28).

Agotamiento Emocional: Es la reducción, degradación del capital emocional.

Despersonalización: conjunto de actitudes adversas, de inconsciencia apatía, descaro e indiferencia frente a quienes hacen uso de su servicio.

Baja realización Personal en el trabajo: Predisposición indiferente y negativa del médico veterinario frente su vida y trabajo (26).

2.5 Marco filosófico

Ontológicamente:

En el trabajo de investigación intervinieron una muestra de 342 médicos veterinarios de Lima metropolitana que reunieron los criterios de inclusión, los mismos que respondieron objetivamente las encuestas diseñadas previo consentimiento informado.

Epistemológicamente:

El trabajo de investigación mantuvo una real independencia con los sujetos de estudio basados en los principios bioéticos de autonomía, justicia, beneficencia, no maleficencia, donde se buscó reconocer los desencadenantes del síndrome de burnout, los resultados servirán como marco de referencia para otros trabajos de investigación a fin de poder tomar acciones que beneficien y salvaguarden la salud e integridad de la persona, en especial de los profesionales de médicos veterinarios.

Axiológicamente:

Se informó a los Médicos Veterinarios que las respuestas vertidas en las encuestas son de carácter confidencial y ANONIMA y serán utilizadas única y exclusivamente para fines del presente estudio; manteniendo reserva absoluta de las mismas; ya que el investigador es quien maneja de forma virtual todas las encuestas y estas estarán protegidas con una contraseña personal.

Metodológicamente:

Una vez aceptado el trabajo de investigación por la Universidad Privada San Juan Bautista se procedió a obtener los datos a través de los dos cuestionarios que fueron validados por el investigador, los mismo que fueron enviados a los correos electrónicos, WhatsApp, redes sociales de los médicos veterinarios de Lima metropolitana que luego fueron tabulados y analizados.

2.6 Formulación de la hipótesis

2.6.1 Hipótesis General

Los factores individuales, sociales y organizacionales influyen significativamente en la presencia del síndrome de burnout en los médicos veterinarios en Lima Metropolitana – 2021

2.6.2 Hipótesis Específicas

- ✓ Los factores individuales influyen significativamente en la presencia del síndrome de burnout en los médicos veterinarios, Lima Metropolitana – 2021.
- ✓ Los factores sociales influyen significativamente en la presencia del síndrome de burnout en los médicos veterinarios, Lima Metropolitana – 2021
- ✓ Los factores organizacionales influyen significativamente en la presencia del síndrome de burnout en los médicos veterinarios, Lima Metropolitana – 2021

2.7 Identificación de variables e indicadores

2.7.1 Definición conceptual de las variables

2.7.1.1 Variable independiente

Factores: Son los causantes de la evolución o transformación de los hechos, ya sea personal, social y organizacional.

2.7.1.2 Variable dependiente

Síndrome de burnout: Enfermedad laboral tridimensional conformada por el agotamiento emocional, despersonalización/ deshumanización y baja realización personal/ profesional. En efecto, causa el daño progresivo en la salud física y mental.

2.7.2 Definición operacional

2.7.2.1 Variable independiente

Son los factores personales, sociales y organizacionales que presentan los Médicos Veterinario de Lima Metropolitana.

2.7.2.2 Variable dependiente

Es la presencia, ausencia o nivel de burnout que presenta el médico veterinario frente a las tensiones que le produce su trabajo, que puede manifestarse por la despersonalización, baja realización personal/ profesional y agotamiento emocional.

OPERACIONALIZACION DE VARIABLE

Variables	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores	Tipos	Escala	Valor final de la variable
FACTORES	Son los causantes de la evolución o transformación de los hechos. Ya sea personal, social u y organizacional	Factores Personales o Individuales	Edad Sexo Estado civil Confesión religiosa Número de hijos Etapa de la carrera profesional	Cualitativo	Nominal	FAVORABLES/ PROTECTORES = 64 - 80 DESFAVORABLE / RIESGO = 81 - 104
Factores sociales		Familia Rol desempeñado en su hogar Amigos Redes de apoyo social Grupos profesionales Actividad física recreativa Grupo social / religioso				
Factores Organizacionales - Laborales		Vinculación laboral Jornadas laborales Tiempo de servicio Número de empleos Área de trabajo				

			Desplazamiento al lugar de trabajo Atención del paciente Relaciones interpersonales Condiciones del área de trabajo Salario Reconocimiento institucional			
Variables	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores	Tipos	Escala	Valor final de la variable
Síndrome de Burnout	Enfermedad laboral tridimensional conformada por el agotamiento emocional, despersonalización / deshumanización y baja realización personal/ profesional. En efecto causa el daño progresivo en la salud física y mental.	El agotamiento emocional	Cansancio emocional o fatiga anímica. No tiene ganas de trabajar ni hacer bien las tareas. Sus energías están agotadas Sentimientos de desesperanza y desinterés. Actitudes negativas hacia el trabajo	Cualitativo	Ordinal	Nivel Bajo 0 – 18 Nivel Intermedio 19- 26 Nivel Alto 27- 54
		Despersonalización / deshumanización	Dificultades para relacionarse. Genera mecanismos de defensa emocional. Frialdad en el trato, Distante en sus afectos.			Nivel Bajo 0 – 6 Nivel Intermedio 7- 9 Nivel Alto 10 - 30

			Vinculación superficial. Se muestra desagradable, malhumorado, apático, Irónico o hasta cínico.			Nivel Bajo 0 – 33
		Baja realización/ logro profesional - personal	Bajo rendimiento laboral. Incapacidad para soportar la presión. Afectación de las relaciones profe sionales y personales Cuestiona su persona. Discute su vocación, y su quehacer.			Nivel Intermedio 34 - 39 Nivel Alto 40 - 56

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1 Diseño Metodológico

Se desarrolló un estudio cuantitativo analítico obteniendo respuesta a la pregunta de investigación planteada, alcanzando los objetivos y comprobando las hipótesis del estudio.

3.1.1 Tipo de Investigación

Transversal: Porque en un solo momento se midió las dos variables factores y síndrome de burnout en los médicos veterinarios, Lima Metropolitana.

Prospectivo: Porque a medida que se daban los hechos se tomaron los datos del estudio y fueron analizados por el investigador.

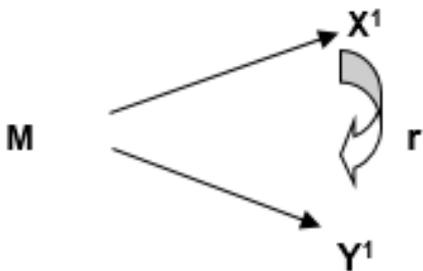
Observacional: Porque no se realizó ninguna intervención por parte del investigador, limitándose a medir las variables del estudio.

Correlacional: Porque se buscó identificar la relación de las dos variables, factores y síndrome de burnout de los médicos veterinarios, Lima Metropolitana.

3.1.2 Nivel de Investigación: Fue correlacional.

3.1.3 Diseño

No experimental correlacional, cuyo diseño fue



- ▣ M = Muestra
- ▣ X_1 = Factores
- ▣ Y_1 = Síndrome de Burnout.
- ▣ r = Grado de relación entre ambas variables

3.1.4 Método

Ex – Post – Facto: Porque se examinó la relación entre las dos variables; sin manipular las variables independientes.

3.2 Población y Muestra

3.2.1 Población

Teniendo como referencia los datos de la DIRIS Este, Norte, Sur y Centro se cuenta con un promedio de 1583 consultorios y/o clínicas, los mismos que cuentan con un promedio de 2 médicos veterinarios por cada institución siendo un promedio total de 3166 médicos veterinarios que ejercen el cuidado de animales de compañía.

3.2.2 Muestra

Se realizó el muestreo probabilístico Aleatorio Simple para una población conocida de médicos veterinarios que reunieron los criterios de inclusión hallando 342 médicos veterinarios para ello se tomó la siguiente fórmula:

MUESTREO ALEATORIO SIMPLE:

$$n = \frac{z^2 p_e q_e}{E^2}$$

Si se conoce N, continuar:

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

Remplazando:

$$n: \frac{(1.96)^2 \times (0.5 \times 0.5)}{(0.05)^2}$$

$$Nf: \frac{384.16}{1 + \frac{384.16}{3166}}$$

$$n: \frac{0.9604}{0.0025} = 384.16$$

$$Nf: \frac{384.16}{1.12133923}$$

n = 342

Criterios de Inclusión

- ✓ Médicos veterinarios que deseen participar de la investigación previo consentimiento informado.
- ✓ Médicos veterinarios de ambos sexos que laboran en Lima Metropolitana.
- ✓ Médicos Veterinarios que laboran en la atención de animales de compañía.

Criterios de exclusión

- ✓ Médicos veterinarios que con un ejercicio profesional menor de un año
- ✓ Médicos veterinarios que laboran con animales mayores, granjas y laboratorios.
- ✓ Médicos veterinarios que no hablen el idioma español.

3.3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

3.3.1 Técnicas de recolección de datos

- **Técnicas**

VARIABLE X1: Factores. - Se utilizó como técnica la entrevista, que se digitalizó y envió a sus correos electrónicos o redes sociales

VARIABLE Y1: Síndrome de Burnout - se utilizó la técnica de entrevista de igual forma se digitalizó y envió a sus correos electrónicos o redes sociales.

3.3.2 Instrumentos de recolección de datos

Instrumentos

VARIABLE X1; Cuestionario sobre factores que influyen en la presencia del Burnout (Anexo 02): consta de 37 ítems, preguntas cerradas de opción múltiple tipo dicotómica y politómica, distribuida en 3 dimensiones:

Factores Personales; Edad, sexo, estado civil, número de hijos, religión, etapa del desarrollo de la carrera profesional 8 ítems (1,2,3,4,5,6,7,8)

Factores sociales: Familia, amigos, rol desempeñado en su hogar, redes de apoyo social, grupos profesionales, actividad física recreativa 11 ítems (9, 10,11,12,13,14,15,16,17,18,19)

Factores Organizacionales – Laborales: Jornadas laborales, tiempo de servicio, condición laboral, número de horas de trabajo diaria o mensuales, área de trabajo, salario, reconocimiento institucional 18 ítems (20,21,22,23,24,25,26,27,28,29,30,31,32,33,34,35,36,37)

FACTORES	Puntaje
FAVORABLES/ PROTECTORES	64 - 80
DESFAVORABLE/ RIESGO	81 – 104

El instrumento de Factores ha sido elaborado por el investigador teniendo como referencia el marco teórico y los objetivos de la investigación, razón por

la cual realizó la validez de contenido considerando ocho jueces expertos (Anexo 07), cuyos resultados se analizaron con la prueba binomial obteniendo el valor p significativo, de 0.0058; asimismo se aplicó una prueba piloto a 30 Médicos Veterinarios para obtener la confiabilidad cuyo valor alfa de cronbach fue 0.71 (Hernández, et al. 2006) (Anexo 05).

VARIABLE Y1: Síndrome de Burnout: Cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI) (1981, 1986) (Anexo 03), es un cuestionario auto administrado conformado por 22 ítems referente a las conductas, pensamientos, emociones. Son preguntas cerradas de opción múltiple tipo likert, distribuida en 3 dimensiones.

El agotamiento emocional: se valora mediante 9 preguntas (1, 2, 3, 6, 8, 13, 14,16, 20.) y hace referencia al hecho de sentirse gran parte del tiempo cansado con fatiga anímica, sin ganas de trabajar, actitudes negativas e indiferente frente a su trabajo por lo que no realiza bien sus tareas, sentimientos de desinterés y desesperanza.

Despersonalización / deshumanización: constituido por 5 ítems (5, 10, 11, 15, 22.) éste hace referencia; problemas para relacionarse, optar por mecanismos de defensa emocional, frialdad en el trato, ser distante, vinculación superficial, cinismo, malhumorado, irónico.

Baja realización/profesional o personal: Caracterizado por incapacidad para soportar la presión, rendimiento laboral bajo, sus relaciones profesionales y personales se tornan afectadas, cuestiona su persona, replica su vocación, trabajo. Es valorado por 8 ítems (4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21.).

Cuyas respuestas son: 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 = Unas pocas veces a la semana. 6 = Todos los días.

DIMENSIONES	BAJO	MEDIO	ALTO
Agotamiento emocional	0 – 18	19 – 26	27 – 54
Despersonalización / deshumanización:	0 – 5	6 – 9	10 – 30
Baja realización/profesional o personal	0 – 33	34 – 39	40 – 56

Respecto a la validez y confiabilidad, éste fue realizado por los autores del instrumento Maslach y Jackson en 1986 el cual alcanzó un alfa 0.80, la fiabilidad por cada área fue: agotamiento personal 0.90, 0.79 despersonalización y realización personal 0.71, inventario que es utilizado hasta la actualidad en diferentes trabajos de investigación (26)

Dicho instrumento fue sometido a una revalidación ya que se incluyeron algunos términos más direccionados a nuestros sujetos de estudio - Médicos Veterinarios, donde se encontró una validez de contenido de ocho jueces expertos (Anexo 07), analizado por la prueba binomial cuyo valor significativo fue $p = 0.002$; asimismo se aplicó una prueba piloto a 30 Médicos Veterinarios obteniendo una confiabilidad, alfa de cronbach 0.90. (Anexo 06)

3.3.3 Proceso de recolección de datos

El proyecto se presentó en la Oficina de Grados y Títulos de la Maestría de la Universidad Privada San Juan Bautista, el cual fue revisado y aprobado con el código de Registro N°042- 2021-CIEI-UPSJB, (Anexo 09); luego se procedió con la ejecución de la investigación, previamente se explicó mediante mensaje de texto y voz en sus redes sociales el objetivo e importancia de la participación, seguidamente se les brindó la hoja de consentimiento informado y los instrumentos digitalizados a sus correos electrónicos o redes sociales, los mismos que fueron devueltos en un tiempo de 2 a 3 días.

Los instrumentos obtenidos fueron tabulados, procesados, analizados y presentados.

3.4 Técnicas para el procesamiento de la información

Una vez que se recolectaron los datos, estos se procesaron en el programa SPSS versión 21, se realizó análisis de la estadística descriptiva como frecuencias absolutas, relativas, media y desviación estándar. En la fase de procesamiento de datos se realizó los siguientes pasos:

Seriación: Al ser electrónicos automáticamente se obtuvo la serie y registro, de cada cuestionario, que permitió tener un mejor tratamiento y control de la información.

Codificación: Se confeccionó una matriz códigos de respuesta de cada ítem.

Tabulación: Se realizó la tabulación de todos los datos obtenidos, extrayendo la información en nuestra matriz de Excel y SPSS21.

Se utilizó la prueba Chi cuadrado porque las variables fueron operacionalizadas como categóricas con una escala de medición nominal y ordinal de modo que los resultados fueron presentados en tablas y gráficos de barras simples y compuestas.

3.5 Aspectos éticos

Se consideró los siguientes aspectos éticos.

El proyecto y el consentimiento informado fueron revisados y evaluados por el CIEI (Comité Institucional de Ética en Investigación) (Anexo 09) y durante todo el proceso se respetó la autonomía y libertad del Médico Veterinario de participar o abstenerse del estudio siendo evidenciado en la hoja del consentimiento (Anexo 1).

Los datos obtenidos no fueron utilizados para perjudicar ni dañar a los sujetos de estudio. En todo momento se evitó sesgar la información cuyo fin fue proporcionar resultados confiables que puedan darnos un claro panorama sobre

la situación en cuestión, por tanto, se garantizó la confidencialidad de la información revelada ya que fue usado exclusivamente por el investigador que tuvo una contraseña personal.

Una vez concluida la investigación los resultados serán presentados a instancias superiores encargadas de velar por el ejercicio profesional, la misma que beneficiará a los Médicos Veterinarios a través de capacitaciones académicas, sobre todo de manejo de las emociones e inteligencia emocional, así como campañas de salud integral y que ayudarán a mejorar la calidad de vida, todo esto en coordinación con las autoridades competentes.

CAPITULO IV: RESULTADOS

TABLA N° 1

FACTORES INDIVIDUALES, SOCIALES Y ORGANIZACIONALES DE LOS MÉDICOS VETERINARIOS DE LIMA METROPOLITANA – 2021

FACTORES	INDIVIDUALES		SOCIALES		ORGANIZACIONALES	
	N	%	N	%	N	%
FAVORABLES/ PROTECTORES	152	44.4%	118	34.5%	143	41.8%
DESFAVORABLE/ RIESGO	190	55.6%	224	65.5%	199	58.2%
TOTAL	342	100%	342	100%	342	100%

Al evaluar los factores individuales, sociales y organizacionales se puede apreciar que los médicos veterinarios que laboran en Lima Metropolitana presentaron factores desfavorables o de riesgo en sus tres dimensiones con un 55.6%, 65.5% y 58.2% respectivamente.

GRAFICO N° 1

FACTORES INDIVIDUALES, SOCIALES Y ORGANIZACIONALES DE LOS MÉDICOS VETERINARIOS DE LIMA METROPOLITANA – 2021

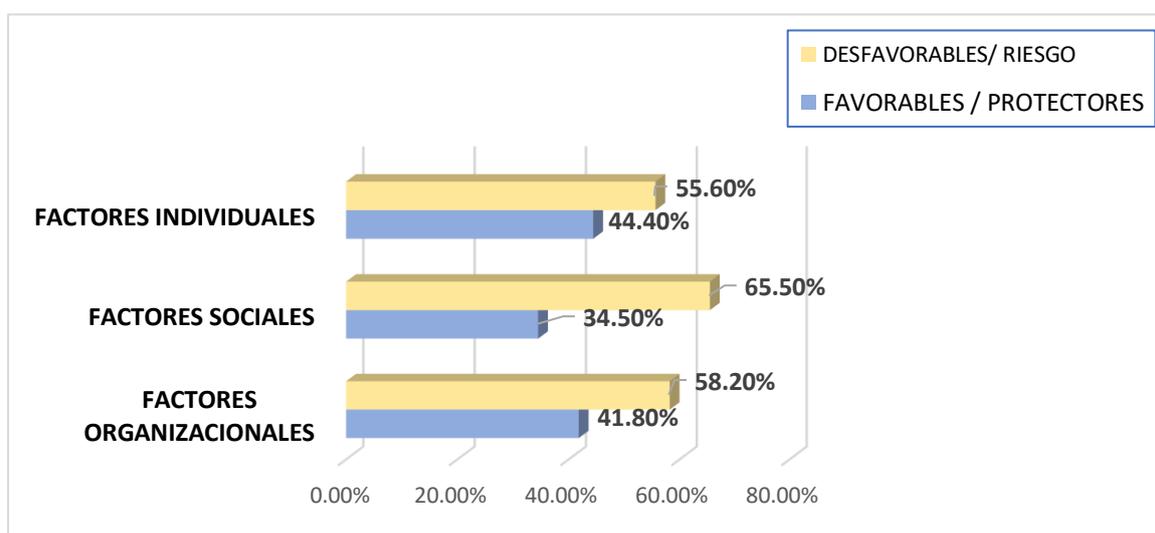


TABLA N° 2

**SÍNDROME DE BURNOUT EN LOS MÉDICOS VETERINARIOS DE LIMA
METROPOLITANA – 2021**

SINDROME DE BURNOUT	AGOTAMIENTO EMOCIONAL		DESPERSONALIZACION		BAJA REALIZACION/ LOGRO PERSONAL O PROFESIONAL	
	N	%	N	%	N	%
BAJO	85	24.9%	85	24.9%	74	21.6%
INTERMEDIO	148	43.2%	124	36.2%	173	50.6%
ALTO	109	31.9%	133	38.9%	95	27.8%
TOTAL	342	100%	342	100%	342	100%

Al evaluar el nivel de síndrome de burnout de los médicos veterinarios encuestados se puede observar que, en la dimensión agotamiento emocional el 43.2% presentó un nivel intermedio, 31.9% alto y 24.9% bajo en la dimensión despersonalización el 38.9% nivel alto, 36.2% intermedio y 24.9% bajo; y la dimensión realización personal o profesional el 50.6% presentó nivel intermedio, 27.8% alto y 21.6% bajo.

GRAFICO N° 2.

**SÍNDROME DE BURNOUT EN LOS MÉDICOS VETERINARIOS DE LIMA
METROPOLITANA – 2021**

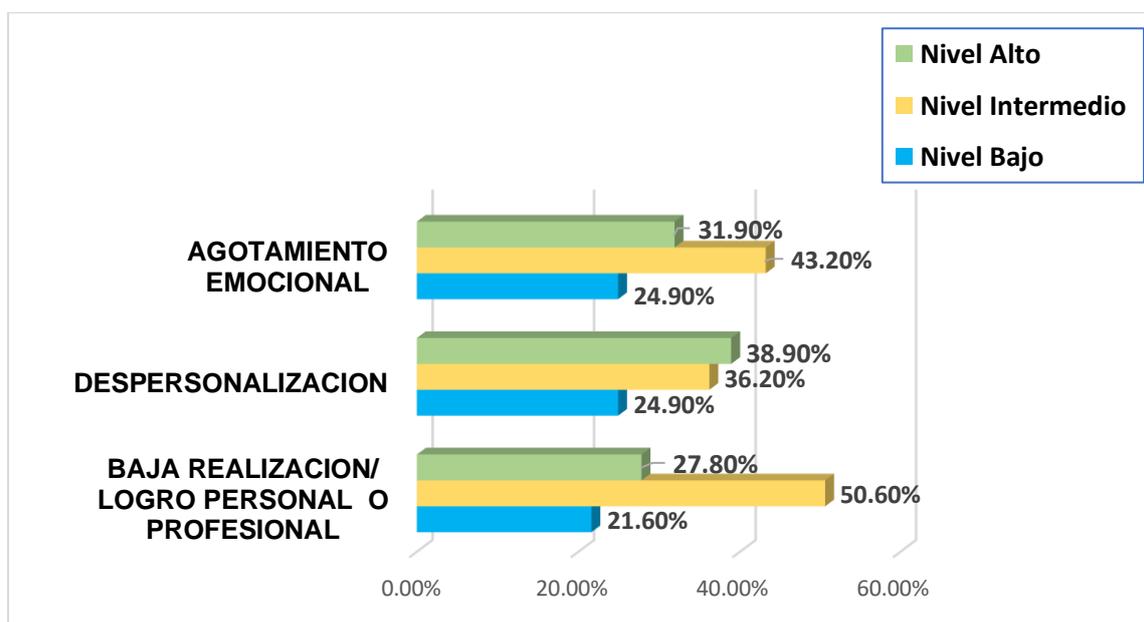


TABLA N° 3

FACTORES QUE INFLUYEN EN LA PRESENCIA DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN LOS MÉDICOS VETERINARIOS DE LIMA METROPOLITANA - 2021

SINDROME DE BURNOUT	FACTORES				TOTAL	
	FAVORABLE		DESFAVORABLE			
	N	%	N	%	N	%
BAJO	45	13.2%	20	5.8%	65	19.0%
INTERMEDIO	57	16.7%	107	31.3%	164	48.0%
ALTO	4	1.1%	109	31.9%	113	33.0%
TOTAL	106	31.0%	236	69.0%	342	100.0%

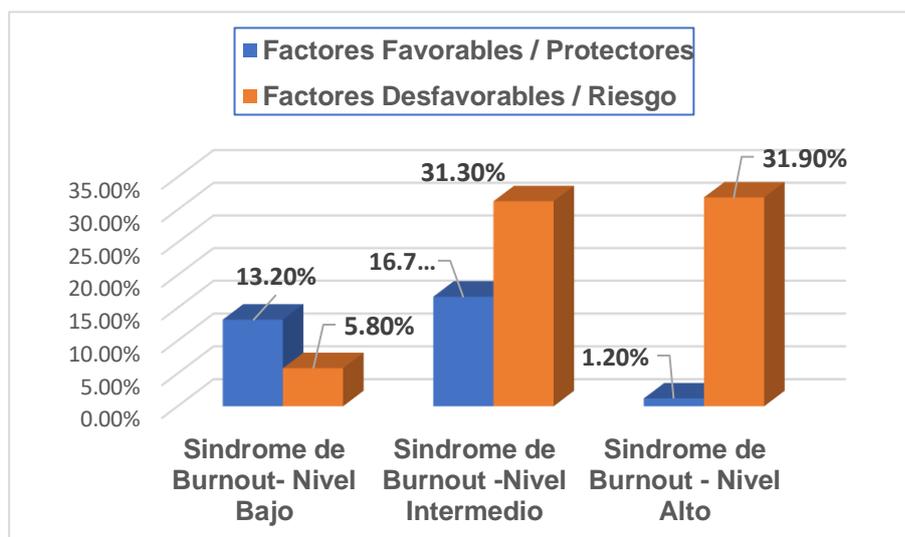
Correlación de CH² = 85,341

p: 0.000

Respecto a los resultados sobre los factores que influyen en la presencia del síndrome de burnout se puede apreciar que el 69.0% presentó factores desfavorables de los cuales el 31.9 % de los médicos veterinarios encuestados que laboran en diferentes consultorios, clínicas veterinarias de la ciudad de Lima metropolitana presentaron un nivel alto de síndrome de burnout, seguido muy de cerca con un 31.3% con factores desfavorables y nivel intermedio de síndrome de burnout.

GRAFICO Nº 3

FACTORES QUE INFLUYEN EN LA PRESENCIA DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN LOS MÉDICOS VETERINARIOS DE LIMA METROPOLITANA - 2021



PRUEBA DE HIPOTESIS GENERAL

H₀: Los factores no influyen significativamente en la presencia del síndrome de burnout en los médicos veterinarios en Lima Metropolitana – 2021.

H_i: Los factores influyen significativamente en la presencia del síndrome de burnout en los médicos veterinarios en Lima Metropolitana – 2021.

1. PRUEBA DE LA HIPÓTESIS

H_i. Los factores influyen significativamente en la presencia del síndrome de burnout en los médicos veterinarios en Lima Metropolitana – 2021

2. NIVEL DE SIGNIFICACIÓN

Nivel de significancia de 0,05

3 SELECCIÓN DE LA PRUEBA DE ESTADÍSTICA

Correlación de chi cuadrado (Ch²)

4. REGLA DE DECISIÓN

Rechazar H_0 si el valor de p es menor de 0.05

5. CALCULO DE LA PRUEBA

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	85,341 ^a	2	,000
Razón de verosimilitudes	96,743	2	,000
Asociación lineal por lineal	84,990	1	,000
N de casos válidos	342		

a. 0 casillas (.0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5.

La frecuencia mínima esperada es 20.15.

Medidas simétricas

	Valor	Sig. aproximada
Nominal por nominal Coeficiente de contingencia	,447	,000
N de casos válidos	342	

6 TOMA DE LA DECISIÓN Y CONCLUSIÓN

Al contrastar la hipótesis se encontró que el valor χ^2 es 85,341 y es mayor que el valor crítico para un nivel de significancia de 0,05, con 2 gl, con intervalo de confianza del 95%, un valor $p= 0.000$ por tanto se rechaza la hipótesis nula $H^0 =$ Los factores no influyen significativamente en la presencia del síndrome de burnout en los médicos veterinarios en Lima Metropolitana – 2021.

TABLA N° 4

FACTORES INDIVIDUALES QUE INFLUYEN EN LA PRESENCIA DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN LOS MÉDICOS VETERINARIOS, LIMA METROPOLITANA – 2021

SINDROME DE BURNOUT	FACTORES INDIVIDUALES				TOTAL	
	FAVORABLE		DESFAVORABLE		N	%
	N	%	N	%		
BAJO	50	14.6%	15	4.4%	65	19.0%
INTERMEDIO	72	21.1%	92	26.9%	164	48.0%
ALTO	30	8.8%	83	24.3%	113	33.0%
TOTAL	152	44.4%	190	55.6%	342	100.0%

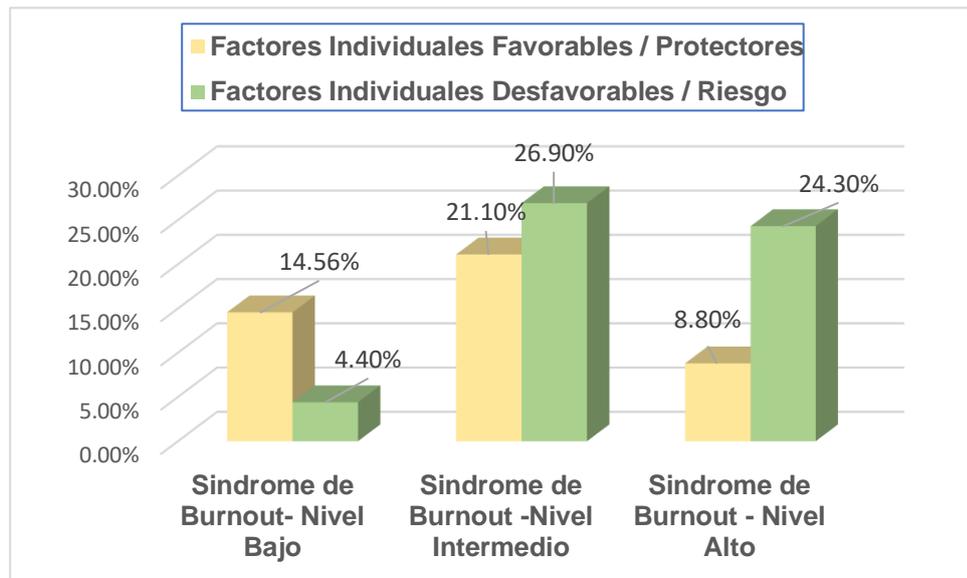
Correlación de $CH^2 = 42,445$

p: 0.000

Del 100% de los médicos veterinarios encuestados que laboran en los consultorios, clínicas veterinarias de Lima Metropolitana, se puede apreciar que, de un total del 55.6%, el 26.9 % presentó factores individuales o personales desfavorables con un nivel intermedio de síndrome de burnout, seguido muy de cerca de un 24.3% con factores personales desfavorables con un nivel alto de síndrome de burnout.

GRAFICO N° 4

FACTORES INDIVIDUALES QUE INFLUYEN EN LA PRESENCIA DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN LOS MÉDICOS VETERINARIOS, LIMA METROPOLITANA – 2021



PRUEBA DE HIPOTESIS ESPECIFICA 1

H₀: Los factores individuales o personales no influyen significativamente en la presencia del síndrome de burnout en los médicos veterinarios en Lima Metropolitana – 2021.

H_i: Los factores individuales o personales influyen significativamente en la presencia del síndrome de burnout en los médicos veterinarios en Lima Metropolitana – 2021.

1.PRUEBA DE LA HIPÓTESIS

H_i. Los factores individuales o personales influyen significativamente en la presencia del síndrome de burnout en los médicos veterinarios en Lima Metropolitana – 2021

2. NIVEL DE SIGNIFICACIÓN

Nivel de significancia de 0,05

3 SELECCIÓN DE LA PRUEBA DE ESTADÍSTICA

Correlación de chi cuadrado (χ^2)

4. REGLA DE DECISIÓN

Rechazar H_0 si el valor de p es menor de 0.05

5.CALCULO DE LA PRUEBA

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	42,445 ^a	2	,000
Razón de verosimilitudes	43,958	2	,000
Asociación lineal por lineal	40,283	1	,000
N de casos válidos	342		

a. 0 casillas (.0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5.

La frecuencia mínima esperada es 28,89.

Medidas simétricas

	Valor	Sig. aproximada
Nominal por nominal Coeficiente de contingencia	,332	,000
N de casos válidos	342	

6. TOMA DE LA DECISIÓN Y CONCLUSIÓN

Al contrastar la hipótesis el valor χ^2 es 42,445 y es mayor que el valor crítico para un nivel de significancia de 0,05, con 2 gl, con intervalo de confianza del 95%, un valor $p=0.000$ por tanto se rechaza la hipótesis nula H^0 = Los factores individuales o personales no influyen significativamente en la presencia del síndrome de burnout en los médicos veterinarios en Lima Metropolitana – 2021.

TABLA N° 5

FACTORES SOCIALES QUE INFLUYEN EN LA PRESENCIA DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN LOS MÉDICOS VETERINARIOS, LIMA METROPOLITANA – 2021

SINDROME DE BURNOUT	FACTORES SOCIALES				TOTAL	
	FAVORABLE		DESFAVORABLE		N	%
	N	%	N	%		
BAJO	36	10.5%	29	8.5%	65	19.0%
INTERMEDIO	65	19.0%	99	28.9%	164	48.0%
ALTO	17	5.0%	96	28.1%	113	33.0%
TOTAL	118	34.5%	224	65.5%	342	100.0%

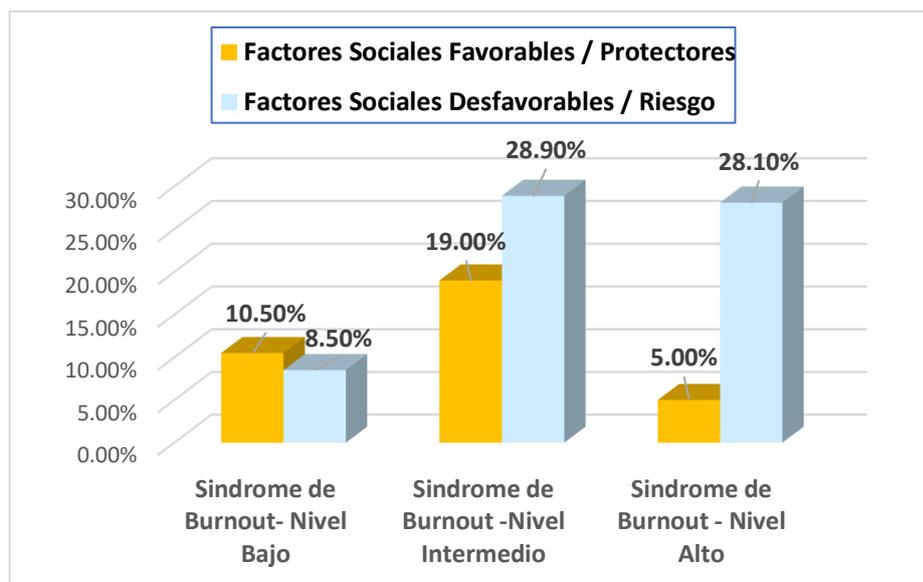
Correlación de $\chi^2 = 33,386$

p: 0.000

En la tabla 5 al evaluar la influencia de los factores sociales en la presencia del síndrome de burnout se puede apreciar que del 65.5% el 28.9% de los médicos veterinarios encuestados que laboran en diferentes consultorios, clínicas veterinarias de la ciudad de Lima metropolitana presentó factores desfavorables con un nivel intermedio de síndrome de burnout, seguido muy de cerca de un 28.1% con factores sociales desfavorables y nivel alto de síndrome de burnout.

GRAFICO N° 5

FACTORES SOCIALES QUE INFLUYEN EN LA PRESENCIA DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN LOS MÉDICOS VETERINARIOS, LIMA METROPOLITANA – 2021



PRUEBA DE HIPOTESIS ESPECIFICA 2

H0: Los factores sociales no influyen significativamente en la presencia del síndrome de burnout en los médicos veterinarios en Lima Metropolitana – 2021.

Hi: Los factores sociales influyen significativamente en la presencia del síndrome de burnout en los médicos veterinarios en Lima Metropolitana – 2021.

1. PRUEBA DE LA HIPÓTESIS

Hi. Los factores sociales influyen significativamente en la presencia del síndrome de burnout en los médicos veterinarios en Lima Metropolitana – 2021

2. NIVEL DE SIGNIFICACIÓN

Nivel de significancia de 0,05

3 SELECCIÓN DE LA PRUEBA DE ESTADÍSTICA

Correlación de chi cuadrado (χ^2)

4. REGLA DE DECISIÓN

Rechazar H_0 si el valor de p es menor de 0.05

5. CALCULO DE LA PRUEBA

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	33,386 ^a	2	,000
Razón de verosimilitudes	35,400	2	,000
Asociación lineal por lineal	32,579	1	,000
N de casos válidos	342		

a. 0 casillas (.0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5.

La frecuencia mínima esperada es 22.43.

Medidas simétricas

		Valor	Sig. aproximada
Nominal por nominal	Coficiente de contingencia	,298	,000
N de casos válidos		342	

6. TOMA DE LA DECISIÓN Y CONCLUSIÓN

Al contrastar la hipótesis el valor χ^2 es 33,386 y es mayor que el valor crítico para un nivel de significancia de 0,05, con 2 gl, con intervalo de confianza del 95%, un valor $p=0.000$ por tanto se rechaza la hipótesis nula H^0 = Los factores sociales no influyen significativamente en la presencia del síndrome de burnout en los médicos veterinarios en Lima Metropolitana – 2021.

TABLA Nº 6

FACTORES ORGANIZACIONALES QUE INFLUYEN EN LA PRESENCIA DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN LOS MÉDICOS VETERINARIOS, LIMA METROPOLITANA – 2021

SÍNDROME DE BURNOUT	FACTORES ORGANIZACIONALES				TOTAL	
	FAVORABLE		DESFAVORABLE		N	%
	N	%	N	%		
BAJO	46	13.5%	19	5.6%	65	19.0%
INTERMEDIO	78	22.8%	86	25.1%	164	48.0%
ALTO	19	5.6%	94	27.5%	113	33.0%
TOTAL	143	41.8%	199	58.2%	342	100.0%

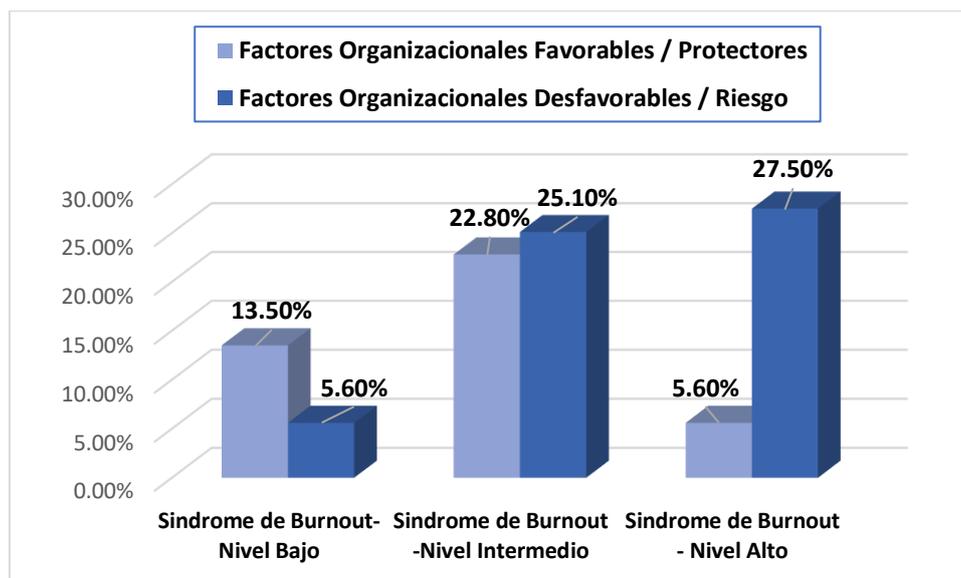
Correlación de $\chi^2 = 53,653$

p: 0.000

Del 100% de los médicos veterinarios encuestados que laboran en los consultorios, clínicas veterinarias de Lima Metropolitana, se puede observar que del 58.2%, el 27.5 % presentó factores organizacionales desfavorables con un nivel alto de síndrome de burnout seguido de 25.1% con factores organizacionales desfavorables con un nivel intermedio de síndrome de burnout.

GRAFICO N° 6

FACTORES ORGANIZACIONALES QUE INFLUYEN EN LA PRESENCIA DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN LOS MÉDICOS VETERINARIOS, LIMA METROPOLITANA – 2021



PRUEBA DE HIPOTESIS ESPECIFICA 3

H₀: Los factores organizacionales no influyen significativamente en la presencia del síndrome de burnout en los médicos veterinarios en Lima Metropolitana – 2021.

H_i: Los factores organizacionales influyen significativamente en la presencia del síndrome de burnout en los médicos veterinarios en Lima Metropolitana – 2021.

1. PRUEBA DE LA HIPÓTESIS

H_i. Los factores organizacionales influyen significativamente en la presencia del síndrome de burnout en los médicos veterinarios en Lima Metropolitana – 2021

2. NIVEL DE SIGNIFICACIÓN

Nivel de significancia de 0,05

3 SELECCIÓN DE LA PRUEBA DE ESTADÍSTICA

Correlación de chi cuadrado (χ^2)

4. REGLA DE DECISIÓN

Rechazar H_0 si el valor de p es menor de 0.05

5.CALCULO DE LA PRUEBA

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	53,653 ^a	2	,000
Razón de verosimilitudes	57,032	2	,000
Asociación lineal por lineal	53,017	1	,000
N de casos válidos	342		

a. 0 casillas (.0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5.

La frecuencia mínima esperada es 27.18.

	Valor	Sig. aproximada
Nominal por nominal Coeficiente de contingencia	,368	,000
N de casos válidos	342	

6. TOMA DE LA DECISIÓN Y CONCLUSIÓN

Al contrastar la hipótesis el valor χ^2 es 53,653 y es mayor que el valor crítico para un nivel de significancia de 0,05, con 2 gl, con intervalo de confianza del 95%, un valor $p=0.000$ por tanto se rechaza la hipótesis nula H^0 = Los factores organizacionales no influyen significativamente en la presencia del síndrome de burnout en los médicos veterinarios en Lima Metropolitana – 2021.

CAPITULO V: DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Discusión de resultados

El síndrome de burnout es estudiado ampliamente en diferentes poblaciones, con mayor énfasis en el personal de salud que labora directamente con las personas, pero que sucede con aquellas que además de laborar con personas lo hacen también con sus mascotas, seres dependientes que no pueden comunicar su malestar; es el caso de los médicos veterinarios, quienes no están exentos de dichos padecimientos, ya que afrontan situaciones que generan no solo riesgos para su salud física sino también mental haciéndolos propensos a padecer de síndrome de Burnout, lamentablemente es poco estudiado a nivel internacional y nacional, razón por la que es importante identificar los factores que pueden poner en riesgo la salud del médico veterinario así como el nivel del síndrome de burnout.

Encontrando como resultados generales en los factores que influyen en la presencia del síndrome de burnout que el 69% presentaron factores desfavorables; de los cuales el 31.9 % de los médicos veterinarios encuestados que laboran en diferentes consultorios, clínicas veterinarias de la ciudad de Lima metropolitana presentaron un nivel alto de síndrome de burnout, Seguido muy de cerca con un 31.3% con factores desfavorables y nivel intermedio de síndrome de burnout. Así como valor χ^2 de 85,341 siendo mayor que el valor crítico para un nivel de significancia de 0,05 y un valor p de 0.000 resultando significativo (tabla 3). Además, se analizaron a detalle los factores que posiblemente generaron la presencia de dicha patología siendo descrita en sus diferentes dimensiones.

Por lo que, al evaluar los factores personales o individuales, sociales y organizacionales de los médicos veterinarios que laboran en Lima Metropolitana, se encontraron como resultados en la dimensión individual que el 55.6% presentó factores desfavorable o de riesgo, seguido de un 44.4% de factores favorables, respecto a los factores sociales se encontró que 65.5% presentó

factores desfavorables o de riesgo y 34.5% de factor favorable o protector; y en la dimensión de los factores organizacionales 58.2% presentó factores desfavorables y 41.8% factores favorables (tabla 01). Resultados similares a nuestro estudio fueron encontrados por **CASAS** en el 2017 donde el 52.1% de su población encuestada manifestó contar con suficiente apoyo social. Sin embargo, señalaron la existencia de un ambiente laboral inadecuado dentro de la Microrred Aucayacu con un 70,8%, asimismo la falta reciprocidad entre los trabajadores de 72.9% y 43.8% de relaciones interpersonales inadecuadas (20).

La presencia del síndrome de burnout no puede ser atribuida a solo uno o unos cuantos factores; es ahí donde radica la importancia de identificar cual o cuales son los más predominantes en la población de médicos veterinarios. El MINSA menciona que esta patología es multicausal que va desde el aspecto individual o personal, como edad, género, estado civil, etc.; hasta la esfera laboral y social. Estos últimos muy ligados a una devaluada imagen laboral por parte de la sociedad, ya que a pesar de los muchos esfuerzos que se hacen para revertir esta imagen, aún persiste una baja consideración y estima respecto de los alcances de la profesión en la sociedad, sobre todo si se compara con otras profesiones que gozan de un estatus social muy destacado, generando en muchos casos frustración por parte del profesional.

Si bien los síntomas del Burnout en su gran mayoría son de carácter emocional, sin embargo, estos se acompañan a su vez de síntomas físicos. Respecto a la salud mental, se encuentra la falta de ánimo o motivación por el trabajo, desgaste mental, bajo rendimiento laboral, ausentismo, sentimientos de fracaso y descontento; y en los síntomas físicos se puede encontrar el insomnio, alteraciones gastrointestinales, taquicardia, hipertensión arterial, cefalea, desgaste físico que no mejora con el descanso, síntomas respiratorios, dermatológicos, entre otros (19), por lo que en sus diferentes dimensiones se encontraron los siguientes resultados:

Respecto a los resultados del nivel de síndrome de burnout de los médicos veterinarios en la dimensión **agotamiento emocional** se evidencio que el 43.2% presentó un nivel intermedio, 31.9% alto y 24.9% bajo, (tabla 02), por lo que al caracterizar los ítems de mayor frecuencia se encontraron que el 19.6% de los

médicos veterinarios pocas veces a la semana se sienten emocionalmente cansados por su trabajo, 18.7% pocas veces a la semana se siente cansado al enfrentarse a otra jornada, al igual que el 17.8% manifestó que trabajar con los pacientes y dueños todo el día es cansado, 22.8% de los médicos, todos los días siente que su trabajo lo está desgastando, ya que 22.5% considera que está dedicando mucho tiempo a su trabajo, y el 17.8 % siente que trabajar en contacto directo con los pacientes y dueños es cansado, y el 45% se siente al límite de sus posibilidades (Anexo 10). Resultados similares se dieron en el estudio de **KOGAN** et.al en el 2020 donde más de la mitad de los participantes del estudio presentaron puntuaciones de Agotamiento Emocional por encima del umbral de 3,0 siendo alto 58,3% (10). Y **GUILLEN**, en el 2018 encontró que 71.3 % bajo agotamiento emocional y 28.7% de sus encuestados mostró signos de agotamiento emocional alto (12).

Una de las primeras fases de la presencia del síndrome de burnout es el agotamiento emocional donde se evidencia el cansancio físico progresivo, el mismo que es desproporcionado entre el trabajo realizado y el agotamiento experimentado, siendo caracterizado por el cambio de carácter, se tornan irritables, se quejan constantemente y dejan de disfrutar su trabajo considerándolo más en una obligación con la que tiene que lidiar a diario.

Por tanto las carreras ligadas al sector salud no solo requieren de capacidades cognitivas, algo muy peculiar sucede en la carrera del Médico veterinario durante su trabajo pues en instantes pasan de la vida, a la enfermedad e incluso la muerte (eutanasia), razón por la cual deben desarrollar un buen manejo de la inteligencia emocional, el hecho de encontrarse velando por la salud de las mascotas de aquellas personas que las tienen como parte de su familia, y estar buscando la satisfacción de los dueños quienes son la voz última de esos seres indefensos y quienes toman la decisión de aceptar o rechazar el tratamiento, los exámenes complementarios, las terapias no es tarea nada sencilla, ya que estos aspectos que en la mayoría de los casos resultan limitantes en el que hacer laboral, llevándolos de una u otra manera a ser más susceptibles a padecer de síndrome de burnout.

Dicho líneas atrás son los resultados plasmados al evaluar la **dimensión despersonalización** donde el 38.9% presentaron un nivel alto, 36.2% intermedio y 24.9% bajo, (tabla 02), cuyos ítems de mayor frecuencia mostraron que el 22.2% de médicos veterinarios siente que se ha vuelto más duro e insensible con la gente, a un 19.9% le preocupa que el trabajo lo endurezca emocionalmente, y el 20.2% sienten que los dueños de sus pacientes los culpan de algunos problemas (Anexo 11), situación muy distinta a la de **GUILLEN** encontró en su estudio que un 90.9% de su población estudiada presentó una baja despersonalización(12), asimismo **DUQUE** en su investigación encontró que el 18% sintió tratar a algunos pacientes como objetos impersonales, 21.4% es más duro con la gente, 17.9% se está endureciendo emocionalmente con el trabajo y 10.7% manifiesta no importarle lo que le ocurra con sus clientes (13).

Con el pasar del tiempo muchas situaciones adversas ligadas a la salud de las mascotas, así como en la interrelación con los dueños han cobrado factura en la forma de pensar, sentir y hacer del Médico veterinario y éstas se dan con mucha frecuencia en nuestra sociedad que considera que la vocación de servicio del profesional debe prevalecer por encima de todo y si esto no da puede denunciado o catalogado como indolentes, insensibles, que solo buscan lucrar, etc. es el verdadero rol del profesional y el de ellos como dueños. Dicha situación de una u otra forma afecta la personalidad del médico llevándolo a ser más distante, poco comunicativo, e ir desarrollando actitudes y sentimientos negativos, como el cinismo, endurecimiento hacia las personas destinatarias del trabajo.

Situaciones que pueden afectar el desenvolvimiento del profesional en las diferentes áreas. Al caracterizar **dimensión realización personal o profesional**, se encontró que el 50.6% de los médicos veterinarios presentó un nivel intermedio, 27.8% alto y 21.6% nivel bajo (tabla 02); y en los ítems de mayor frecuencia el 30.1 % siente que pocas veces a la semana trata con mucha eficacia los problemas de sus pacientes, el 30.4% siente que pocas veces a la semana influye positivamente con su trabajo, y el 30.4% pocas veces a la semana se siente motivado después de haber trabajado íntimamente con sus pacientes (Anexo 12). Resultados muy distintos fueron encontrados por

GUILLEN: realización personal 96.2 % y 3.8% baja realización (12); de igual forma sucedió con el estudio de **DUQUE**, él encontró que un 85,7% consigue cosas valiosas 53,6% consideró que sus problemas son tratados adecuadamente, 71.4% puede erigir un ambiente ameno con sus clientes y entender fácilmente a los paciente o clientes 78.6% (13).

Si bien el trabajo del profesional de salud está muy ligado a la toma de decisiones bajo presión y con un grado importante de responsabilidad, éste puede verse en riesgo cuando esa sensación subjetiva que nace en la mayoría de los casos como consecuencia del agotamiento emocional y la despersonalización generando en los profesionales, sentimientos de insatisfacción, frustración, incapacidad, baja autoestima e ideas de fracaso, llevándolos al aislamiento social e incluso familiar y un desempeño laboral deficiente, por lo que resulta imperioso la identificación y monitoreo de los generados de este problema.

Diversos autores e investigadores nacionales e internacionales coinciden en que los profesionales de la salud que tienen una interacción directa y frecuente con pacientes y familiares, son los de mayor riesgo de desarrollar el síndrome de Burnout, los mismos que pueden llegar a más del 80 % de esta población, por lo que los Médicos veterinarios no son ajenos a esta realidad en el que día a día lidian con los pacientes (mascotas) y familiares. Así lo sostiene el estudio de Mayo Clinic, en Estados Unidos, donde encontró que los veterinarios, a pesar de trabajar menos horas, presentaron tasas más altas de fatiga o agotamiento que los médicos que trabajan con humanos, cuyas puntuaciones fueron de 3.1 comparado con 2.24 obtenido por los otros profesionales, y tener 2,7 más probabilidades de pensar en el suicidio que otras profesiones (6).

Ahora bien, son diversas las causas o factores de riesgo que podrían generar la presencia del síndrome de burnout, las cuales se podrían agruparse en personales o individuales (la edad, el sexo, el estado civil e incluso rasgos de personalidad), sociales (entorno familiar, hijos, amigos, entre otros) y organizacionales (el tipo de trabajo, sus horarios, remuneración, entorno laboral etc.) (26). Por lo que en el estudio se encontró que del 100% de los médicos veterinarios encuestados que laboran en los consultorios, clínicas veterinarias de lima Metropolitana, del 55.6% el 26.9 % presentaron **factores individuales o**

personales desfavorables con un nivel intermedio de síndrome de burnout, seguido muy de cerca de 24.3% con factores personales desfavorables con un nivel alto de síndrome de burnout y respecto a la contratación de las Hipótesis el valor χ^2 fue de 42,445 siendo mayor que el valor crítico y un valor p de 0.000 por tanto los factores individuales o personales influyen significativamente en la presencia del síndrome de burnout en los médicos veterinarios en Lima Metropolitana (**tabla 4**).

Por consiguiente, al describir los **factores individuales** se encontró que del total de 39%, el 18.1% correspondió a los de 24 a 30 años y presentaron un nivel medio, y del 20 % el 11.1 %; a los mayores de 41 y con síndrome de burnout medio, se destaca que del 100%, el 64.6% son del sexo femenino de las cuales 31.9% presentó un nivel medio de síndrome de burnout. Respecto, al estado civil 28.8% son solteros con nivel medio de burnout y 15.5% de los solteros con un nivel alto de burnout, en el tiempo de ejercicio profesional 15.5% están entre 1 a 5 años ejerciendo la profesión y un nivel medio de síndrome de burnout; el 39.8% de los encuestados no cuentan con especialidad y un nivel medio y 31.3% alto de síndrome de burnout. todos los ítems mencionados contaron un nivel de significancia menor de 0.05 por siendo una relación significativa (Anexo 13).

Resultados similares se dieron en algunos ítems del estudio ejecutado por **GUILLEN** donde el tiempo de servicio y la edad tenían relación inversa leve con el agotamiento emocional, r de -0.122; p de 0.027 interpretándose que a menor edad y menor tiempo de servicio mayor agotamiento emocional y despersonalización. Por lo que concluyo que existió alto nivel de Burnout, relación entre factores psicosocial con agotamiento emocional, y despersonalización (12) asimismo en la investigación de **TORRES** en la ciudad de Loja, Ecuador, halló que, la prevalencia del síndrome fue de 28.94%, con un mayor predominio de 40.91%, en las mujeres de edades 30 a 40 años, 63.64% en personas casadas, 72,72% con 1 a 20 años de servicio (15). Y en el de **WEINBORN** et. al, sobre la prevalencia del Síndrome de Burnout en Veterinarios de Chile el 2019, encontró que 69% de médicos no presentaron el síndrome y 31% si presentaron el síndrome de estos últimos el 66,9% tenían entre 33 y 55 años, 31,5% menos de 33 años y 2 eran mayores de 55 años y 78,2% eran mujeres y 21.8% hombres, casados 26,6%, divorciados 2,4%, separados 2,4%,

solteros 68,6% y viudos 0%, la variable años de empleo el , 81,5% tenían menos de diez años de empleo, 17,7% de diez a veinticinco años de empleo y 0,8% tenía más de veinticinco años. Encontraron diferencias estadísticas significativas en el grupo con síndrome de burnout P de 0,006 (11).

En relación al sexo se ha evidenciado que las mujeres son más vulnerables al estrés laboral que los hombres por las múltiples funciones o roles que desempeña como madre, esposa, hija y profesional y respecto a la edad Muchos estudios consideran que es en los primeros años del ejercicio profesional generalmente por encima de los 25 a 35 años que se presenta a razón del enfrentamiento de lo que se creía o esperaba con lo que en realidad sucede (35). Por otro lado se considera que son los solteros o quienes no tienen una relación estable los más propensos al burnout quizás por una inestabilidad emocional (15) y según el tiempo de ejercicio profesional son los polos o extremos del tiempo quienes sean más propensos al padecimiento del síndrome pues entre más tiempo 20 años a más, se lleve ejerciendo y /o trabajando en la misma institución la monotonía se empodera, así como los más jóvenes cuando su trabajo no se ajusta a sus expectativas generalmente los primeros 5 años de trabajo (35).

En cuanto a la influencia de los **factores sociales en la presencia del síndrome de burnout** se encontró que del 65.5% el 28.9% de los médicos veterinarios encuestados que laboran en diferentes consultorios, clínicas veterinarias de la ciudad de Lima metropolitana presentaron factores desfavorables con un nivel intermedio de síndrome de burnout, seguido muy de cerca de 28.1% con factores sociales desfavorables y nivel alto de síndrome de burnout así como un χ^2 de 33,386 siendo mayor al valor crítico para un nivel de significancia de 0,05 y un valor p de 0.000 resultando influencia significativa (tabla 5). Al describir dichos factores se encontró que el 17.5% cumplen el rol de hijo en el hogar con nivel medio de burnout, seguido del 12.9% rol de madre con nivel medio de síndrome, respecto a relación con amistades el 36.5% lo realiza a veces y un 25.4% nivel medio de síndrome de burnout con tendencia a alto con por otro lado dedica entre 3 a 6 horas de recreación y nivel medio de burnout, 26.3% dedica menos de 1 hora a la actividad física presentado un nivel alto de burnout y el 14.3% de 1 a 2 horas y un nivel bajo de síndrome de burnout, todos los ítems tuvieron un

nivel de significancia menor de 0.05 por lo que hubo relación significativa (Anexo 14) de modo similar encontró **CASAS** en su estudio donde el 50% de los encuestados percibió la falta de apoyo social y presentaron síndrome de burnout respecto a las relaciones interpersonales estas fueron identificadas como inadecuadas con presencia de burnout en un 30.0% y con un X^2 de 6,146 y un valor p de 0.013 donde determino que tener relaciones interpersonales inadecuadas en el trabajo se asocia a la presencia de Burnout (20) .

No cabe duda que la estructura familiar cumple un rol muy importante en la vida del Médico veterinario, pues se considera que los que tienen hijos al parecer son más resistentes al Burnout, probablemente por rol que ejercen como jefes de hogar ya sea madre o padre, de ahí que la familia y los hijos hace que tengan mayor capacidad para afrontar problemas personales y conflictos emocionales; actuando de manera más realistas y con la ayuda del núcleo familiar. Sin embargo, en algunos casos el tener muchos hijos podría llevar en algunos casos a presentar mayores riesgos de estrés laboral (43). El ser humano es de naturaleza social pero dicha afiliación puede verse afectada cuando la interrelación se quiebran, al ser absorbidas por la falta de compañerismo o respeto profesional entre pares o compañeros de trabajo llegando al aislamiento por miedo a las críticas o a ser tachado de incompetente, o también pueden rehuir el apoyo social porque lo consideran como una amenaza para la autoestima, y respecto a los beneficios de la actividad física y recreación son muchas así lo demuestran diversas las investigaciones como las que refiere el investigador **RODRÍGUEZ** concluye en su estudio que “Las personas que realizan actividades físicas frecuentemente en niveles altos o moderados presentan niveles de salud mental superiores, frente aquellos que realizan un nivel bajo de actividad física y recreación ” siendo explicado desde el punto de vista fisiológico con el ejercicio se puede mejorar la calidad de vida y el bienestar pues se activan las hormonas denominadas cuarteto de la felicidad, como la serotonina que eleva el autoestima y confianza, endorfina lleva a la persona a un estado de relajación, oxitocina ayuda al equilibrio de los vínculos emocionales y afectivos y la dopamina es el neurotransmisor del placer (44).

Con referencia a los resultados encontrados sobre los **factores organizacionales y su influencia en la presencia del síndrome de burnout** del 58.2% el 27.5 % presentaron factores organizacionales desfavorables con un nivel alto de síndrome de burnout seguido del 25.1% con factores organizacionales desfavorables con un nivel intermedio de síndrome de burnout con un valor χ^2 de 53,653 el cual fue mayor que el valor crítico para un nivel de significancia de 0,05 y un valor p de 0.000(tabla 6) para tener una mayor descripción se analizaron algunos ítems cuyos resultados mostraron que el 21.6% presento una vinculación laboral interina con un síndrome de burnout medio, 20.8% vinculación eventual con nivel alto de burnout, además que 25.7% trabaja de 6 a 11 horas y presento un nivel medio de burnout, 14.6% labora más de 11 años en su actual trabajo y presento burnout medio, seguido de 12.0% menos de 2 a 3 años con nivel medio de burnout y 9.6% nivel alto, 23.1% tiene dos empleos con nivel medio y 16.4% más de 2 empleos con nivel alto de burnout, respecto al área de trabajo la mayoría trabaja en todas las áreas 21.9% con un nivel medio seguido de 20.2% con nivel alto de burnout. En las relaciones interpersonales con sus superiores y pares 28.7% lo consideraron como regular con nivel medio de burnout, 31.9% considero que sus equipos y materiales son bueno sin embargo presentaron burnout regular, 22.5% considera que su salario es regular y presenta un nivel medio de burnout, respecto al reconocimiento profesional del 41.2% el 21.3% lo considero como regular presentando un burnout medio y 16.1% reconocimiento regular con nivel alto de burnout, todos los ítems presentaron un nivel de significancia menor de 0.05 existiendo relación significativa (Anexo 15)

Resultados similares fueron encontrados por **KOGAN** et- al donde el 47,2% vienen trabajando en el campo más de 10 años y el 52,8% menos de 10 años, respecto a las horas de trabajo entre 31 y 40 horas semanales 45,8% o entre 41 y 50 horas semanales 40,2% y no tener un puesto de supervisión o gestión 66,9%. Según el salario, aproximadamente la mitad de los encuestados informó que ganaba entre \$ 16 y 20 / hora 44,6% y el 58,3% tenían puntuaciones de Agotamiento Emocional por encima del umbral de 3,0, el Índice de cumplimiento profesional fue de 1,54 y una SD de 0,75 que estuvo por encima del límite de 1,33 para el agotamiento. Respecto a la correlación del agotamiento laboral MBI

y en el índice de cumplimiento profesional de Stanford encontraron un r de 0,80 con un $p < 0,001$ y un IC del 95% entre 0,78 - 0,81; Separación interpersonal y PFI con un r de 0,61, $p < 0,001$; IC del 95%: 0,59 - 0,64); y Cumplimiento profesional y PFI: $r = 0,60$ $p < 0,001$; IC del 95%: 0,58, 0,63 siendo significativa todas sus áreas (10). De la misma manera sucedió en la investigación de **CASAS** ambiente laboral inadecuado con presencia del síndrome de burnout con 66.7%, falta de reciprocidad y presencia de burnout 73.3% clima organizacional inadecuado, así como presencia de un clima laboral hostil 86.7% en ambos casos con presencia de síndrome de burnout y con un χ^2 de 9,708 y un valor p de 0,002 para ambas variables (20).

Como se mencionó anteriormente los factores que conllevan al médico veterinario a desarrollar burnout es muy diverso, pero el factor organizacional es uno de los que más se considera como consecuente por estar estrechamente articulado con el campo laboral, horario, turnos, dotación de personal, remuneración, situación laboral, normas institucionales y/o legales, el entorno físico (26) pues según algunos estudios mientras más horas al día trabaje mayor será el riesgo de enfermar (35) así la condición laboral destaca que quienes trabajan en condición indeterminado no se sienten realizados, y desarrollan mayor despersonalización, no obstante, son los nombrados quienes tienen mayor prevalencia, de burnout pero en niveles bajos o medios quizás por monotonía (35).

Otro factor muy frecuente es el salario pues el dinero que recibe el Médico Veterinario por los servicios brindados (40) muchas veces no le es suficiente y tiene que recurrir a trabajos extra llegando a laborar en dos o quizás tres trabajos y quienes laboran en un solo lugar sus horas son prolongadas por lo que las horas de trabajo se incrementan, Según algunos estudios mientras más horas del día se trabaje mayor será el riesgo de enfermar (35). Generando sobrecarga de trabajo que sobrepasan la capacidad del médico veterinario para ser ejecutadas, así como el incrementando sus responsabilidades propias la mayoría de ellos se desempeñan en diferentes áreas siendo multifuncionales (41).

Cabe resaltar lo mencionado por La Asociación Americana de Medicina Veterinaria quien considera que el burnout es provocado por la presión, pasando

por la fatiga por compasión que genera el hecho de que los veterinarios tengan que recurrir en algunas ocasiones a la eutanasia así mismo la Unión Sindical Veterinaria de Madrid conjuntamente con la Dra. **Guijarro**, refieren que la principal razón por la que los veterinarios Españoles sufren trastornos psicológicos como ansiedad, estrés o depresión es la falta de regulación en su trabajo (5).

Realidad nada distinta al de nuestro país pues hace muchos años no se contaba con la ley de trabajo, fue el Miércoles 31 de marzo de 2021 que la Ley de trabajo N° 31151 fue promulgada la misma que aún no es muy difundida y menos aplicada, quizás por ser reciente, razón por lo que el marco legal que establece el trabajo del médico veterinario Peruano está más ligada a las Ley General de Salud N° 26842 específicamente al deber de obedecer las normativas de seguridad, participando y colaborando en la prevención y disminución de accidentes en el trabajo, los médicos veterinarios en su mayoría sus puestos laborales son de naturaleza privada y que de igual manera son responsables de cumplir las normas para salvaguardar la salud del personal (36) así también y código deontológico del Médico Veterinario donde el establece el Médico Veterinario debe mostrar ante sus clientes una actitud correcta y profesional, cuya relación debe basarse en mutua confianza, buena interrelación, entre sus pares y demás miembros del equipo de trabajo sin importar jerarquías basadas en el respeto trabajo en equipo entre otros (37), el trabajo de médico veterinario es algo compleja por las múltiples funciones que en su mayoría desempeñan ya sea como, médico asistencial, cirujano, laboratorista, salubrista, ecografista etc.; asociado a la resistencia de los dueños en cuanto a costos y servicios que verdaderamente amerita el adecuado cuidado de sus mascota esta gran carga y responsabilidad indirectamente pone en riesgo la salud del médico veterinario que sin duda debe ser abordada desde todas las esferas, personales, laborales, sociales y porque no políticas.

5.2 Conclusiones

1. Los médicos veterinarios de Lima Metropolitana presentaron factores desfavorables con niveles de medio a alto de síndrome de burnout, por tanto, los factores influyeron significativamente en la presencia del síndrome de burnout.

2. Los factores individuales o personales fueron desfavorables con un nivel intermedio de síndrome de burnout, cuyas edades de mayor predominio fueron de 24 a 30 y los mayores de 41 años destacando el sexo femenino y el estado civil solteros, tiempo de ejercicio profesional entre 1 a 5 años, no cuentan con especialidad. En tal sentido los factores individuales influyeron significativamente en la presencia del síndrome de burnout en los médicos veterinarios, Lima Metropolitana – 2021.

3. Los factores sociales fueron desfavorables con un nivel intermedio de síndrome de burnout, donde la mayoría de los médicos veterinarios encuestados cumplen el rol de hijo en el hogar seguido del rol de madre, a veces se relacionan con amistades, dedican entre 3 a 6 horas de recreación y menos de 1 hora a la actividad física. En efecto los factores sociales influyeron significativamente en la presencia del síndrome de burnout en los médicos veterinarios, Lima Metropolitana – 2021.

4. Los factores organizacionales fueron desfavorables con un nivel alto de síndrome de burnout, presentando una vinculación laboral interina y eventual, trabajan de 6 a 11 horas, laborando más de 11 años en su actual trabajo y menos de 3 años, la mayoría tiene dos empleos, un gran porcentaje trabaja en todas las áreas, la gran mayoría considero que sus relaciones interpersonales con sus superiores y pares fueron regular, que sus equipos y materiales son buenos, que su salario y reconocimiento profesional es regular. Por ello los factores organizacionales influyeron significativamente en la presencia del síndrome de burnout en los médicos veterinarios, Lima Metropolitana – 2021.

5.3 Recomendaciones

1. Realizar trabajos de investigación sobre estrategias de afrontamiento frente al síndrome de burnout, así como investigaciones con abordaje intervencionista.
2. Las instituciones académicas deben brindar al futuro médico veterinario no solo una formación teórica científica, sino también humanista y psicológica para poder abordar con eficacia la interrelación con sus familiares, sus pares, los dueños y otros profesionales.
3. El Colegio Médico Veterinario debe tener una participación más activa con sus agremiados, salvaguardando su salud integral y el ejercicio profesional difundiendo y poniendo en práctica las normas laborales éticas y deontologías planteando y diseñando capacitaciones continuas, talleres motivacionales, sobre afrontamiento y manejo de emociones, entre otros; así como campañas de salud integral.
4. Los médicos veterinarios deben participar de capacitaciones continuas generando empoderamiento, seguridad personal y profesional. Asimismo, darse tiempo para relajarse, compartir con la familia y amistades.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. OMS – Chang Margaret. Plan de acción sobre salud mental 2013-2020 Ginebra, Suiza [internet]. Acceso 4 de setiembre del 2020 Disponible en: https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/97488/9789243506029_spa.pdf?sequence=1
2. Made for minds. OMS Advierte que pandemia afectara salud mental futura Publicación 14.05.2020 [internet]. Acceso 4 de setiembre del 2020. Disponible en: <https://www.dw.com/es/oms-advierte-que-pandemia-afectar%C3%A1-salud-mental-futura/a-53430908>
3. Organización Naciones Unidas (ONU). El estrés, los accidentes y las enfermedades laborales matan a 7500 personas cada día. [internet]. Acceso 10 de setiembre 2020. Disponible en: <https://news.un.org/es/story/2019/04/1454601>
4. Agencia Europea para la Salud y la Seguridad en el Trabajo (EU-OSHA). Noticias desde la Agencia Europea para la Salud y la Seguridad en el Trabajo. Rev. Arch Prev Riesgos Labor vol.18 N°.1 pág. 30 – 32 Barcelona ene./mar. 2015 [Rev. en Línea]. Acceso 8 de Setiembre 2020. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1578-25492015000100010
5. Animal s Health. Francisco Ramón López. Presión en la profesión veterinaria: trastorno mental y abandono publicado el 06 de marzo 2019 [internet]. Acceso 8 de setiembre 2020 Disponible en: <https://www.animalshealth.es/profesionales/presion-en-la-profesion-veterinaria-abandono-y-trastorno-mental>
6. Vet - Market. Estrés en Tiempos de Coronavirus - Los Veterinarios y el Síndrome de Burnout. Profesión. 04 JUN 2020. [internet]. Acceso 8 de setiembre 2020. Disponible en: <https://vetmarketportal.com.ar/nota/1130/los-veterinarios-y-el-sindrome-de-burnout>

7. Santo Tomas en Línea –Romy Weinborn Astudillo. Burnout en los Médicos Veterinarios. Blog Expertos. 07de Julio 2017. [internet]. Acceso 8 de setiembre 2020. Disponible en: <https://enlinea.santotomas.cl/blog-expertos/burnout-los-medicos-veterinarios/>
8. Congreso de La República. Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo LEY N° 29783 SALUD. [internet]. Acceso 10 de setiembre del 2020. Disponible en: <http://www.munlima.gob.pe/images/descargas/Seguridad-Salud-en-el-Trabajo/Ley%2029783%20%20Ley%20de%20Seguridad%20y%20Salud%20en%20el%20Trabajo.pdf>
9. Hayes G, LaLonde P, Perret J, McConkey S, Lane W y Col. Investigation of burnout syndrome and job-related risk factors in veterinary technicians in specialty teaching hospitals. Angell Animal Medical Center, Boston, MA. University of Florida College of Veterinary Medicine, Gainesville, FL. Rev. J Vet Emerg Crit Care. 2020; 30: 18–27. [internet]. Acceso 16 de setiembre 2020. Disponible en: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/vec.12916>
10. Kogan L, Wallace J, Schoenfeld-Tacher R, Heller P, Richards M. Veterinary Technicians and occupational Burnout. Rev. Front Vet Sci. 12 de Junio 2020; 7: 328. [internet]. Acceso 6 de setiembre 2020. Disponible en: [ncbi.nlm.nih.gov https://doi.org/10.3389/fvets.2020.00328](https://doi.org/10.3389/fvets.2020.00328)
11. Einborn R, Bruna B, Calventus C, Sepúlveda G. Burnout syndrome prevalence in veterinarians working in Chile. Rev. Austral Journal of veterinary Sci Vol.51, N°2 91-99; 2019. [internet]. Acceso 8 de setiembre 2020. Disponible en: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0719-81322019000200091&lng=en&nrm=iso&tlng=en
12. Guillen G. Factores de riesgo ocupacionales asociados al síndrome de burnout en el personal de salud del distrito 01d02, cuenca sur, Ecuador 2018. [tesis para grado Magister en Salud Ocupacional y Seguridad en el Trabajo.] [internet]

Acceso 22 de setiembre del 2020. Disponible en:
<file:///C:/Users/Administrador/Downloads/14353.pdf>

13. Duque L, Rendón S. Factores de riesgo desencadenantes del síndrome de burnout, en trabajadores de la salud, en dos instituciones de la ciudad de Cartago, una clínica oftalmológica y una IPS de atención a pacientes crónicos, en el primer bimestre del 2018. Colombia. [tesis para optar el título de especialistas en epidemiología.] [internet]. Acceso 22 de setiembre del 2020. Disponible en:
<https://digitk.areandina.edu.co/bitstream/handle/areandina/739/Factores%20de%20riesgo%20desencadenantes%20del%20s%C3%ADndrome%20de%20burnout.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
14. Kipperma B, Philip H, Rishniw M. Factors that influence small animal veterinarians' opinions and actions regarding cost of care and effects of economic limitations on patient care and outcome and professional career satisfaction and burnout. Rev. JAVMA Vol. 250 N° 7 April, 2017. [internet]. Acceso 24 de setiembre 2020. Disponible en: <https://doi.org/10.2460/javma.250.7.785>
15. Torres M. Prevalencia y factores de riesgo del Síndrome de Burnout, en el personal que labora en el Hospital de Solca de la ciudad de Loja. Ecuador 2017. [tesis para optar el título de Médico General"] [internet]. Acceso 2 de octubre 2020. Disponible en:
<https://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/19654/1/TESIS-SOLCA-MARIA%20TORRES.pdf>
16. Castrejón S. Factores Demográficos y Laborales Asociados al Síndrome de Burnout en el Personal de Enfermería de la Clínica Limatambo, Cajamarca – Perú 2019. [tesis para optar el título de Licenciado en Enfermería"] [internet]. Acceso 2 de octubre 2020. Disponible en:
<http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/1112>

17. García G. Factores Asociados al Síndrome de Burnout en Internos De Medicina de la Universidad Ricardo Palma, Lima Perú -2019. [tesis para optar el título de Médico Cirujano [internet]. Acceso 2 de octubre 2020. Disponible en: <http://168.121.49.87/handle/URP/3154>
18. Eusebio S. Factores relacionados al Síndrome de Burnout en enfermeras de la unidad de cuidados intensivos Trujillo – Perú. 2018 [tesis para optar el título de Especialista en Cuidados Intensivos] [internet]. Acceso 4 de octubre 2020. Disponible en: <http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/11801/2E525.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
19. García J, Gamboa D. Factores personales y profesionales relacionados con el síndrome de burnout en trabajadores del hospital Rosa Sánchez de Santillán – Ascope Perú 2018. [Tesis para optar el grado de Maestro en Gestión de los Servicios de Salud] [internet]. Acceso 3 de octubre 2020. Disponible en: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/33336/garcia_sj.pdf?sequence=1&isAllowed=y
20. Casas S. Factores asociados al síndrome de Burnout en profesionales de la Microrred Aucayacu – Minsa. Huánuco -Perú - 2017. [Tesis para optar el grado de Maestro en Ciencias de la Salud - Gerencia de los Servicios de Salud] [internet]. Acceso 3 de octubre 2020. Disponible en: http://200.37.135.58/bitstream/handle/123456789/1244/T_047_22998287-M.pdf.pdf?sequence=3&isAllowed=y
21. Ordoñez P. Seguridad y salud en el trabajo [internet]. Acceso 24 de setiembre 2020. Disponible en: <https://bsginstitute.com/bs-campus/blog/que-es-riesgo-en-salud-ocupacional-1136>
22. MISIONES – Almada M. Burnout: ¿qué es, factores que lo generan y quiénes lo padecen? 15 ABRIL 2015 [internet]. Acceso 28 de setiembre 2020. Disponible en: <https://misionesonline.net/2015/04/21/burnout-que-es-factores-que-lo-generan-y-quienes-lo-padecen/>

23. Cero Accidentes – Artículos. Salud en el Trabajo: Cuál es la definición de enfermedad laboral según la OIT 7 MARZO, 2018 [internet]. Acceso 28 de setiembre 2020. Disponible en: <https://www.ceroaccidentes.pe/salud-en-el-trabajo-la-oit-sobre-a-que-denominar-enfermedad-laboral/>
24. Mi Carrera Universitaria – Medicina. Veterinario: Qué es, funciones, carrera y más 2019 [internet]. Acceso 28 de setiembre 2020. Disponible en: <https://micarrerauniversitaria.com/c-medicina/veterinario/>
25. Längle A El Burnout. Existencial Meaning and Possibilities of Prevention. Revista European Psychotherapy, vol. 4 N° 1, 2003, p. 107 a 1221. [internet]. Acceso 16 de setiembre 2020. Disponible en: <http://xn--Ingle-gra.info/downloads/Burnout%20-%20EP%2003.pdf>
26. Martínez A. El síndrome de Burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión, 2010. Revista Vivat Academia. N° 112. [internet]. Acceso 16 de setiembre 2020. Disponible en: <http://www.ucm.es/info/vivataca/numeros/n112/DATOSS.htm>
27. OJEDA G. Modelo causal social cognitivo de Burnout en profesionales de la salud de Lima Metropolitana 2016 [tesis para optar el Grado Académico de Doctor en Psicología] [internet]. Acceso 18 de setiembre del 2020. Disponible en: http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/4930/Ojeda_mg.pdf?sequence=1&isAllowed=y
28. Ministerio del Trabajo - Pontificia Universidad Javeriana. Síndrome de agotamiento laboral - Burnout. Protocolo de prevención y actuación Bogotá - Colombia 2016. [internet]. Acceso 20 de setiembre 2020. Disponible en: <https://www.amfpr.org/sindrome-de-agotamiento-laboral-burnout-protocolo-de-prevencion-y-actuacion/>
29. Maslach C, Jackson S. “Burnout in health professions; a social psychological analysis” 1982. En Sanders, G.S. y Suls, J. (eds). Social psychology of health and illness. Erlbaum, London (págs. 227-252)

30. Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables - Dirección de Asistencia Técnica y Promoción de Servicios Conociendo El Síndrome de Agotamiento Profesional [internet]. Acceso 22 de setiembre 2020. Disponible en: <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/4026.pdf>
31. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España, 2005, NTP 705 Síndrome de estar quemado por el trabajo o "burnout" (II): consecuencias, evaluación y prevención 2016. [Publicación en Línea] Consulta [22 de setiembre 2020] Disponible en: https://www.insst.es/documents/94886/327446/ntp_705.pdf/a6901ca1-e0a3-444d-96dd-419079da204d
32. Ministerio de Salud - Dirección General de Salud de las Personas. Norma Técnica de Salud para el Control de Crecimiento y Desarrollo de la Niña y el Niño Menor de Cinco Años – Lima 2011. ; [serie en internet] Fecha de acceso [29 de setiembre del 2020] Disponible en: http://www.diresacusco.gob.pe/salud_individual/normas/NORMA%20TECNICA%20D%20%20CRECIMIENTO%20Y%20DESARROLLO%20DEL%20%20N%20%20C3%91O%20MENOR%20%20DE%20%20CINCO%20A%20%20C3%91OS.pdf
33. De la Cruz E. Estrés Laboral y Síndrome de Burnout en los Profesionales de Enfermería de Atención Hospitalaria – España 2014. [tesis para optar grado de Enfermería]. [internet]. Acceso 03 de octubre del 2020. Disponible en: <http://uvadoc.uva.es/handle/10324/5629>
34. Gil P, Peiro J. Un estudio comparativo sobre criterios normativos y diferenciales para el diagnóstico del síndrome de quemarse por el trabajo (burnout) según el MBI-HSS en España. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones - 2000 Volumen 16, n.º 2 - Págs. 135-149. [internet]. Acceso 16 de setiembre 2020. Disponible en: <https://journals.copmadrid.org/jwop/files/63237.pdf>
35. Betancur A, Guzmán C, Lema C, Pérez C, Pizarro María et al. Síndrome de Burnout en trabajadores del sector salud. Revista CES Salud Pública. ISSN 2145-9932 Volumen 3, Número 2, Julio-diciembre 2012, pág. 184-192. [internet].

Acceso 16 de setiembre 2020. Disponible en: <https://www.Dialnet-SindromeDeBurnoutEnTrabajadoresDelSectorSalud-4163383.pdf>

36. Congreso de la Republica. Ley general de salud. Ley n° 26842 MINSA – PERU. Juan Carlos [internet]. Acceso 8 de octubre 2020. Disponible en: <http://www.minsa.gob.pe/renhice/documentos/normativa/Ley%2026842-1997%20-%20Ley%20General%20de%20Salud%20Concordada.pdf>

37. Colegio Médico Veterinario Perú - Código Deontológico [internet]. Acceso 8 de octubre 2020. Disponible en: <https://cmvl.pe/wp-content/uploads/2020/07/09-C%3%93DIGO-DEONTOL%3%93GICO.pdf>

38. Carrasco S. Síndrome de Burnout Y Funcionalidad Familiar en el Personal Paramédico de Las Instituciones de Socorro de la Ciudad de Quito durante 2 Meses” Ecuador - 2011 [tesis para optar título de Especialista en Medicina Familiar]. [internet]. Acceso 02 de octubre del 2020. Disponible en: <http://dspace.uazuay.edu.ec/handle/datos/6096>

39. Instituto Vasco de Estadística - Definiciones. Número de hijos. [Internet]. Acceso 22 de setiembre 2020. Disponible en: https://www.eustat.eus/documentos/opt_0/tema_734/elem_15341/definicion.html#:~:text=Se%20refiere%20al%20n%C3%BAmero%20de,los%20hijos%20que%20luego%20fallecieron

40. Real Academia Española. Diccionario de la lengua española, 23.^a ed., [internet]. Acceso 04 de setiembre 2020. Disponible en: <https://dle.rae.es/salario?m=form>

41. Silva G. Factores laborales estresores y síndrome de Burnout en enfermeras asistenciales del servicio de cuidados intensivos neonatales del Hospital Cayetano Heredia Lima – Perú 2017 [tesis para optar grado académico de maestra en gestión de los servicios de la salud]. [internet]. Acceso 02 de octubre del 2020. Disponible en: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/14463?locale-attribute=en>

42. Concepto de definición de Familia. [internet]. Acceso 04 de setiembre 2020. Disponible en: <https://concepto.de/familia/#ixzz6aWvZbpXv>
43. Botero A. Síndrome de burnout en el personal de salud en los servicios de urgencias Colombia 2018. [tesis para optar título de Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo [internet]. Acceso 04 de febrero del 2021. Disponible en: <https://repository.ces.edu.co/bitstream/10946/4198/1/S%C3%ADndrome%20Burnout%20Personal%20Urgencias.pdf>
44. Sánchez M. Así actúa el deporte frente a las enfermedades mentales 2019. [internet]. Acceso 04 de febrero 2021. Disponible en: <https://cuidateplus.marca.com/ejercicio-fisico/2019/01/16/actua-deporte-frente-enfermedades-mentales-169243.html>

ANEXOS

ANEXO N° 01

CONSENTIMIENTO INFORMADO

*Obligatorio

TÍTULO DE INVESTIGACIÓN

Factores que influyen en la presencia del síndrome de burnout en los médicos veterinarios en Lima Metropolitana – 2020

BREVE DESCRIPCIÓN

El trabajo de investigación está siendo desarrollado con el objetivo de determinar los factores que influyen en la presencia del síndrome de burnout en los médicos veterinarios de Lima Metropolitana. Por tanto la participación de usted es completamente voluntaria y confidencial, pues solo el investigador tendrá acceso a esta información, que será protegida. La aplicación del instrumento tiene una duración aproximada de 20 - 30 minutos y consiste en responder una serie de preguntas sobre lo antes mencionado, cuya información será analizada y los resultados ayudarán a conocer la realidad por la que atraviesan la gran mayoría de Médicos Veterinarios respecto a su salud mental y los que lo aquejan; los mismos que servirán de referencia para poder tomar medidas de acción que beneficien y salvaguarden su salud e integridad personal, laboral y social.

CONTACTO EN CASO DE CONSULTAS O COMENTARIOS

Para comunicarse con el investigador, puede escribir al siguiente correo:

fvastete@hotmail.com (Jhonny Astete)
Cel. 991281478

Si tiene preguntas sobre sus derechos como participante en la investigación; puede contactarse con el Comité Institucional de Ética en Investigación (CIEI) de la UPSJB que se encarga de la protección de las personas en los estudios de investigación. Allí puede contactarse con el Mg. Antonio Flores, Presidente del Comité Institucional de Ética de la Universidad Privada San Juan Bautista al teléfono (01) 2142500 anexo 147 o al correo ciei@upsjb.edu.pe

DECLARACIONES

Declaro mediante este documento que he sido informado sobre el trabajo de investigación, así mismo se me informó del objetivo del estudio y sus beneficios, se me ha descrito el procedimiento y el tiempo suficiente para ello. En consecuencia, doy mi consentimiento para participar en el estudio descrito.

Acepto participar del estudio *

- Sí
- No

[Siguiete](#)

ANEXO N° 02

ENCUESTA FACTORES PERSONALES, SOCIALES Y LABORALES

Estimado Médico Veterinario (o): El presente formulario tiene como objetivo obtener información sobre los factores personales, sociales y laborales que pueden influir en el nivel de síndrome de burnout. Por lo que se pide su colaboración.

Instrucciones

Lea detenidamente y con atención las preguntas que a continuación se presentan, tómese el tiempo que sea necesario y luego marque la respuesta que estime la más conveniente, conteste con toda sinceridad pues el cuestionario es ANONIMO.

1. Edad (años cumplidos) *

Tu respuesta _____

24 a 30	1
31 a 35	2
36 a 40	3
>40	4

2. Sexo *

F

M

1
2

3. Estado civil *

Soltero

Casado

Divorciado

Separado

Viudo

1
2
3
4
5

4. Confesión religiosa *

- Católica
- Creyente de otra religión
- Ateo
- Agnóstico
- Indiferente

1
2
3
4
5

5. Número de hijos *

- 0 hijos
- 1 a 3 hijos
- >3 hijos

1
2
3

6. Grado académico *

- Médico veterinario
- Magister
- Doctor
- PHD

1
2
3
4

7. Tiempo de ejercicio profesional *

- 1 a 5 años
- 6 a 10 años
- 11 a 15 años
- 16 a más

1
2
3
4

8. Cuenta con especialidad *

- Sí
- No

1
2

9. Personas con las que convive *

- Solo
- 1 a 2 personas
- >3 personas

1
2
3

10. Rol que desempeña en su hogar *

- Padre
- Madre
- Hijo
- Otro

1
2
3
4

11. Como es la relación con los miembros de su familia *

- Buena
- Regular
- Mala

1
2
3

12. Se mantiene en contacto con sus amistades *

- Siempre
- A veces
- Nunca

1
2
3

13. Tiempo que dedica a las redes sociales a diario *

- < 1 hora
- 1 a 2 horas
- 3 a 6 horas
- Más de 6 horas

1
2
3
4

14. Tiempo que permanece frente a la computadora *

- < 1 hora
- 1 a 2 horas
- 3 a 6 horas
- Más de 6 horas

1
2
3
4

15. Perteneces a algún grupo Académico/científico *

- Sí
- No

1
2

16. Tiempo dedicado a recreación, descanso en la semana *

- 0 horas
- 1 a 2 horas
- 3 a 6 horas
- Más de 6 horas

1
2
3
4

17. Tiempo dedicado a la actividad física diaria *

- 0 horas
- 1 a 2 horas
- Más de 3 horas

1
2
3

18. Pertenece a algún grupo social o deportivo *

- Sí
- No

1
2

19. Pertenece a algún grupo religioso *

- Sí
- No

1
2

20. Cuál es tu vinculación laboral actual *

- Fijo/a
- Interino/a
- Eventual

1
2
3

21. Número de horas que trabaja a diario *

- < 6 horas
- 6 horas
- 12 horas
- Otro: _____

<6	1
6 a 11	2
12 a más	3

22. Tiempo que labora en el trabajo actual *

- < 1 año
- 1 a 3 años
- 4 a 5 años
- 6 a 10 años
- Más de 11 años

1
2
3
4
5

23. Número de empleos en la actualidad *

- 1 empleo
- 2 empleos
- >2 empleos

1
2
3

24. Área de trabajo *

- Consultorio
- Quirófano
- Centro de diagnóstico
- Emergencia
- Todas

1
2
3
4
5

25. Tiempo del desplazamiento al sitio de trabajo(s) al día *

- 0 horas
- 1 hora
- 2 horas
- Más de 3 horas

1
2
3
4

26. El promedio de pacientes atendidos a diario son *

Tu respuesta _____

1 - 5	1
> 10	2
6 a 10	3

27. Tiempo promedio de atención que dedica a cada paciente *

- < 20 minutos
- 20 – 40 minutos
- >40 minutos

1
2
3

28. Las relaciones interpersonales con superiores y demás miembros del equipo de trabajo son *

- Malas
- Regulares
- Buenas
- Muy buenas

1
2
3
4

29. Las relaciones interpersonales con subordinados y demás miembros del equipo de trabajo son *

- Malas
- Regulares
- Buenas
- Muy buenas

1
2
3
4

30. La ventilación del área de trabajo es *

- Mala
- Regular
- Buena
- Muy buena

1
2
3
4

31. La iluminación del área de trabajo es *

- Mala
- Regular
- Buena
- Muy buena

1
2
3
4

32. El nivel de temperatura del área de trabajo es *

- Mala
- Regular
- Buena
- Muy buena

1
2
3
4

33. El mobiliario y las instalaciones del centro de trabajo es *

- Mala
- Regular
- Buena
- Muy buena

1
2
3
4

34. Los equipos y materiales con los que cuenta en el trabajo son *

- Malos
- Regulares
- Buenos
- Muy buenos

1
2
3
4

35. Su capacitación profesional es *

- Cada mes
- Cada 3 meses
- Cada 6 meses
- Anual

1
2
3
4

36. Satisfacción según remuneración salarial *

- Mala
- Regular
- Buena
- Muy buena

1
2
3
4

37. Siente que el reconocimiento por su trabajo es *

- Malo
- Regular
- Bueno
- Muy bueno

1
2
3
4

[Atrás](#)

[Siguiete](#)

ANEXO N°03

Cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI)

Instrucciones: A continuación se presenta una serie de preguntas las cuales Ud. deberá responder con la verdad y de acuerdo a sus propias experiencias, marcando el número que representa la frecuencia con que Ud. suele tener dichas manifestaciones, para ello al lado derecho de cada enunciado se presentan las posibilidades que deben marcar según su opinión solo puede marcar una alternativa.

Por ejemplo: 1) Me agrada interactuar con los pacientes / clientes: 0 1 2 3 4 5 6

0 = Nunca 1 = Pocas veces al año o menos 2 = Una vez al mes o menos
3 = Pocas veces al mes 4 = Una vez a la semana 5 = Pocas veces a la semana
6 = Todos los días

*

0 = Nunca 1 = Pocas veces al año o menos 2 = Una vez al mes o menos 3 = Pocas veces al mes 4 = Una vez a la semana 5 = Pocas veces a la semana 6 = Todos los días

0 1 2 3 4 5 6

1) Me siento emocionalmente cansado por mi trabajo en el consultorio o clínica veterinaria.

2) Cuando termino mi jornada en la veterinaria me siento vacío.

3) Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento cansado.

4) Siento que puedo relacionarme fácilmente con los dueños de mis pacientes.

5) Siento que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos.

6) Siento que trabajar con los pacientes y dueños todo el día me cansa.

7) Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes.

8) Siento que mi trabajo me está desgastando.

*

0 = Nunca 1 = Pocas veces al año o menos 2 = Una vez al mes o menos 3 = Pocas veces al mes 4 = Una vez a la semana 5 = Pocas veces a la semana 6 = Todos los días

0 1 2 3 4 5 6

9) Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo.

10) Siento que me he vuelto más duro e insensible con la gente.

11) Me preocupa que éste trabajo me esté endureciendo emocionalmente.

12) Me siento con mucha energía al realizar mi trabajo.

13) Me siento frustrado por mi trabajo.

14) Siento que dedico demasiado tiempo a mi trabajo.

15) Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes.

16) Siento que trabajar en contacto directo con los pacientes y dueños me cansa.

17) Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes y dueños.

18) Me siento motivado después de haber trabajado íntimamente con mis pacientes.

19) Creo que consigo muchas cosas valiosas en éste trabajo.

20) Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.

21) Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.

22) Me parece que los dueños de mis pacientes me culpan de algunos problemas.

Atrás

Enviar

ANEXO N°04

HOJA DE EVALUACION DE JUECES EXPERTOS

*Obligatorio

1. ¿los ítems del instrumento de recolección de datos están orientados al problema de investigación? *

- Sí
- No

P1 - Observación *

Tu respuesta _____

2. ¿en el instrumento los ítems están referidos a la variable de investigación? *

- Sí
- No

P2 - Observación *

Tu respuesta _____

3. ¿El instrumento de recolección de datos facilitara el logro de los objetivos de la investigación? *

Sí

No

P3 - Observación *

Tu respuesta

4. ¿El instrumento de recolección de datos presenta la cantidad de ítems apropiados? *

Sí

No

P4 - Observación *

Tu respuesta

5. ¿Existe coherencia en el orden de presentación de los ítems en el instrumento de recolección de datos?

Sí

No

P5 - Observación *

Tu respuesta

6. ¿El diseño del instrumento de recolección de datos facilitara el análisis y procesamiento de los datos? *

Sí

No

P6 - Observación *

Tu respuesta

7. ¿Eliminaría algún ítem del instrumento de recolección de dato? *

Sí

No

P7 - Observación *

Tu respuesta

8. ¿Agregaría algunos ítems al instrumento de recolección de dato? *

Sí

No

P8 - Observación *

Tu respuesta

9. ¿El diseño del instrumento de recolección de datos será accesible a la población sujeto de estudio? *

Sí

No

P9 - Observación *

Tu respuesta

10. ¿La redacción de los ítems del instrumento de datos es clara, sencilla y precisa para la investigación? *

Sí

No

P10 - Observación *

Tu respuesta

Sugerencias *

Tu respuesta

FIRMA DEL EXPERTO

Nombres y Apellidos *

Tu respuesta

Enviar

ANEXO N° 05

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO FACTORES POR EXPERTOS

N°	EXPERTOS								Valor p	
	ITEMS	1	2	3	4	5	6	7		8
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	,002
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	,002
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	,002
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	,002
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	,002
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	,002
7	1	1	1	1	1	1	0	1	1	,021
8	1	1	0	1	1	1	1	1	1	,021
9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	,002
10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	,002

1= FAVORABLE 0= DESFAVORABLE

Según la prueba de concordancia de expertos se encontró un valor $p = 0.0058$ siendo menor de 0.05 lo que indica que el instrumento de Factores es válido y confiable

2. CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE FACTORES – PRUEBA PILOTO

Según la Fórmula de α de Cronbach

$$\alpha = \frac{k}{k - 1} \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S^2_T} \right)$$

Donde:

$\sum S_i^2$ = sumatoria de varianzas = 24.7

S^2_T = Sumatoria total de varianzas = 80.13

K = Número de ítems = 37

α = Coeficiente de confiabilidad del instrumento = **0.71**

Conclusión: α (alfa) es mayor que 0.60 según Harry Garret los valores superan a 0.60 por lo tanto el instrumento es confiable.

ANEXO N° 06

**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO SINDROME DE BURNOUT POR
EXPERTOS**

N° ITEMS	EXPERTOS								Valor p
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	1	1	1	1	1	1	1	1	,002
2	1	1	1	1	1	1	1	1	,002
3	1	1	1	1	1	1	1	1	,002
4	1	1	1	1	1	1	1	1	,002
5	1	1	1	1	1	1	1	1	,002
6	1	1	1	1	1	1	1	1	,002
7	1	1	1	1	1	1	1	1	,002
8	1	1	1	1	1	1	1	1	,002
9	1	1	1	1	1	1	1	1	,002
10	1	1	1	1	1	1	1	1	,002

1= FAVORABLE 0= DESFAVORABLE

Según la prueba de concordancia de expertos se encontró un valor $p = 0.002$ siendo menor de 0.05 indicando que el instrumento de Síndrome de Burnout es válido y confiable.

2. CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE FACTORES – PRUEBA PILOTO

Según la Fórmula de α de Cronbach

$$\alpha = \frac{k}{k - 1} \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S^2_T} \right)$$

Donde:

$\sum S_i^2 =$ sumatoria de varianzas = 69.63

$S^2_T =$ Sumatoria total de varianzas = 528.8

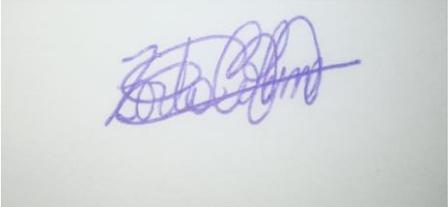
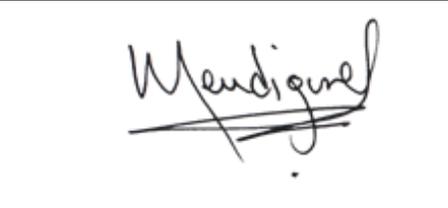
$K =$ Número de ítems = 22

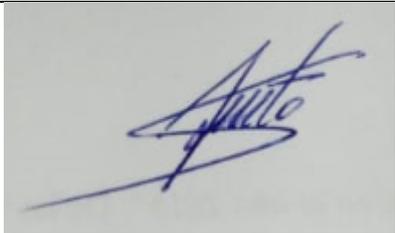
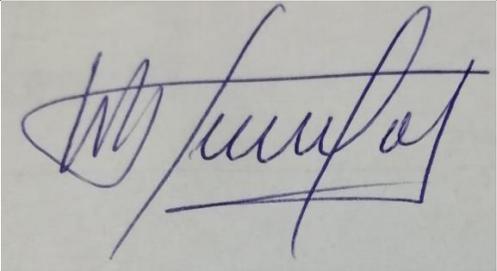
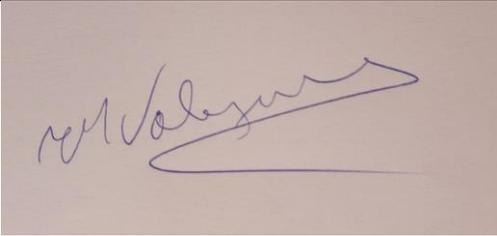
$\alpha =$ Coeficiente de confiabilidad del instrumento = **0.90**

Conclusión: α (alfa) es mayor que 0.60 según Harry Garret los valores superan a 0.60 por lo tanto el instrumento es confiable.

ANEXO Nº 07

RELACION DE JUECES EXPERTOS

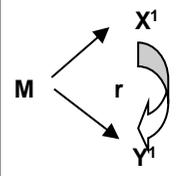
Apellidos y Nombres	Grado	Lugar de trabajo	Firma
Coloma Adaniya, Zoila Naeko	Título de Maestra en Medicina Veterinaria con Especialización en Sanidad Y Reproducción Animal	Gerente General de ZC Consulting SAC	
Chuquiyauri Talenas, Miguel Angel	Doctor en Medicina Veterinaria	Docente de la Facultad de Medicina Veterinaria de la Universidad Hermilio Valdizán de Huánuco	
Díaz Tinoco, Angélica	Doctora en Ciencias de la Salud	Decana de la Facultad de Ciencias de la Salud Universidad Nacional Del Callao	
Mendigurre Fernández, Julio	Magister en Salud Publica	Docente de la Escuela de post grado de la Universidad San Juan Bautista	

Mormontoy Laurel, Wilfredo	Maestro en Salud Publica	Docente de la Escuela de post grado de la Universidad San Martín de Porras, Universidad Ricardo Palma	
Rondón Herz, Rodrigo Javier	Magister en Ciencias Veterinarias Mención en Medicina de Animales de Compañía	Director De La Carrera De Medicina Veterinaria UPC	
Tasayco Alcántara, Walter Richard	Magister En Salud Animal	Docente de la Facultad de Medicina Veterinaria de la Universidad Hermilio Valdizán de Huánuco	
Valenzuela Matamoros, Miquel Levi	Título de Especialista en Psiquiatría	Jefe Del Centro De Salud Mental Comunitario La Perla Callao	

ANEXO Nº 08

MATRIZ DE CONSISTENCIA

FACTORES QUE INFLUYEN EN LA PRESENCIA DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN LOS MÉDICOS VETERINARIOS DE LIMA METROPOLITANA – 2021

PROBLEMA	OBJETIVOS	JUSTIFICACIÓN	HIPOTESIS	VARIABLES	METODOLOGIA
<p>Problema General</p> <p>¿Cuáles son los factores que influyen en la presencia del síndrome de burnout en los médicos veterinarios en Lima Metropolitana - 2021?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar los factores que influyen en la presencia del síndrome de burnout en los médicos veterinarios de Lima Metropolitana - 2021.</p>	<p>Justificación Teórica</p> <p>El estudio permitió tener un diagnóstico situacional sobre la salud mental del médico veterinario y se evaluó los posibles factores que pueden influir en la presencia del síndrome de burnout y servirá de base para estudios posteriores.</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>Los factores individuales, sociales y organizacionales influyen significativamente en la presencia del síndrome de burnout en los médicos veterinarios en Lima Metropolitana – 2021</p>	<p>Variable independiente</p> <p>Factores:</p> <ul style="list-style-type: none"> *Personal *Social *Organizacional 	<p>Diseño metodológico: Cuantitativo analítico.</p> <p>Tipo de investigación: Fue un estudio prospectivo, observacional, correlacional de corte transversal</p> <p>Nivel de Investigación: Correlacional.</p> <p>Diseño de la Investigación: No experimental correlacional</p>
<p>Problemas Específicos</p> <p>Problema Específico (1)</p> <p>¿Cómo los factores individuales influyen en la presencia del síndrome de burnout en los médicos</p>	<p>Objetivos específicos</p> <p>Objetivo específico (1)</p> <p>Identificar los factores individuales que influyen en la presencia del síndrome de burnout en los médicos</p>	<p>Justificación Practica</p> <p>La formación de los médicos veterinarios, están basados en disciplinas de ciencias biológicas y sociales, cuya misión es proporcionar el bienestar del animal y la satisfacción de los</p>	<p>Hipótesis Especificas</p> <p>Hipótesis Especifica (1)</p>	<p>Variable dependiente</p> <p>Síndrome de burnout:</p> <ul style="list-style-type: none"> *Agotamiento emocional 	 <p>M = Muestra</p> <p>X₁ = Factores</p>

<p>veterinarios, Lima Metropolitana - 2021?</p> <p>Problema Específico (2)</p> <p>¿Cómo los factores sociales influyen en la presencia del síndrome de burnout en los médicos veterinarios, Lima Metropolitana - 2021?</p> <p>Problema Específico (3)</p> <p>¿Cómo los factores organizacionales influyen en la presencia del síndrome de burnout en los médicos veterinarios, Lima Metropolitana - 2021?</p>	<p>veterinarios, Lima Metropolitana - 2021</p> <p>Objetivo específico (2)</p> <p>Describir los factores sociales que influyen en la presencia del síndrome de burnout en los médicos veterinarios, Lima Metropolitana – 2021</p> <p>Objetivo específico (3)</p> <p>Establecer los factores organizacionales que influyen en la presencia del síndrome de burnout en los médicos veterinarios, Lima Metropolitana – 2021</p>	<p>dueños; para ello debe convencer a aceptar los tratamientos que requiere su mascota. El estudio servirá a las instituciones académicas brindar al futuro médico veterinario formación teórica científica, humanista, y psicológica para poder abordar con eficacia la interrelación con otras personas. El colegio Médico Veterinario podrá plantear y diseñar campañas de salud integral (talleres motivacionales, afrontamiento y manejo de emociones).</p> <p>Justificación Metodológica</p> <p>El trabajo de investigación es analítico, correlacional, prospectivo de corte transversal</p> <p>Justificación Económica – social.</p> <p>Contar con profesionales que gocen de salud emocional, física, social para evitar deserciones laborales, ambientes laborales</p>	<p>Los factores individuales influyen significativamente en la presencia del síndrome de burnout en los médicos veterinarios, Lima Metropolitana – 2021</p> <p>Hipótesis Específica (2)</p> <p>Los factores sociales influyen significativamente en la presencia del síndrome de burnout en los médicos veterinarios, Lima Metropolitana - 2021</p> <p>Hipótesis Específica (3)</p> <p>Los factores organizacionales influyen significativamente en la presencia del síndrome de burnout en los médicos veterinarios,</p>	<p>*Despersonalización o deshumanización</p> <p>*Baja realización personal – profesional</p>	<p>Y_1 = Síndrome de Burnout</p> <p>r = Relación entre variables</p> <p>Población: 3166 Médicos Veterinarios que reunieron los criterios de inclusión</p> <p>Muestra: MAS de 342 Médicos veterinarios + 10%</p> <p>Técnicas: Entrevista</p> <p>Instrumento: (2) Cuestionarios, factores de 37 ítems y cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI) de 22 ítems</p> <p>Encuesta de factores: 8 expertos, $p=0.0058$ y confiabilidad prueba piloto alfa de cronbach de 0.71.</p> <p>Cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI) 8 expertos, $p=0.002$ y confiabilidad prueba piloto alfa de cronbach de 0.90.</p> <p>Técnicas para el procesamiento de la información. Procesado en SPSS versión 21, se realizó frecuencias absolutas y relativas, media, desviación estándar, para la relación de las variables se utilizó Chi cuadrado. Los resultados</p>
---	---	--	---	--	---

		<p>adecuados, evaluaciones periódicas de la salud, capacitación y buena remuneración. Según la OMS los trastornos Psicológicos generan una pérdida de US\$ 1 billón anual a la economía mundial; por lo debe ser abordarlo desde un marco integral de promoción de la salud mental como política pública.</p> <p>Justificación legal</p> <p>La ley de seguridad y salud en el trabajo LEY Nº 29783 Principio de Protección, los trabajadores tienen derecho a trabajar en condiciones que garanticen una vida saludable, física, mental y social con ambientes seguros y saludables compatibles con su bienestar y dignidad lo que facilite el logro de los objetivos personales y el aseguramiento de un buen desempeño y satisfacción de los clientes. El colegio de médicos veterinarios debe garantizar la salud de sus</p>	Lima Metropolitana – 2021		fueron presentados en tablas y gráficos de barras simples y compuestas.
--	--	--	---------------------------	--	---

		agremiados con normativas que los ampara así como la difusión y aplicación de la ley de trabajo del médico veterinario recientemente promulgada.			
--	--	--	--	--	--

ANEXO N° 09



UNIVERSIDAD PRIVADA SAN JUAN BAUTISTA VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

CONSTANCIA N° 042-2021- CIEI-UPSJB

El Presidente del Comité de Ética Institucional en Investigación de la Universidad Privada San Juan Bautista SAC, deja constancia que el Proyecto de Investigación: “**FACTORES QUE INFLUYEN EN LA PRESENCIA DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN LOS MÉDICOS VETERINARIOS DE LIMA METROPOLITANA – 2021**”, presentado por el investigador **ASTETE TORREJÓN, JHONNY MARCELO**, ha sido revisado en la Sesión del Comité mencionado, con código de Registro **N°042-2021-CIEI-UPSJB**.

El Comité Institucional de Ética en Investigación, considera **APROBADO** el presente proyecto de investigación debido a que cumple los lineamientos y estándares académicos, científicos y éticos de la UPSJB.

El investigador se compromete a respetar las normas y principios de acuerdo al Código de Ética del Vicerrectorado de Investigación.

Se expide la presente Constancia, a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Lima, 04 de marzo de 2021.




Mg. Juan Antonio Flores Tumba
Presidente del Comité Institucional
de Ética en Investigación

ANEXO Nº 10

FRECUENCIA DE ITEMS DEL SINDROME DE BURNOUT - DIMENSION AGOTAMIENTO EMOCIONAL DE LOS MÉDICOS VETERINARIOS DE LIMA METROPOLITANA – 2021

AGOTAMIENTO EMOCIONAL	NUNCA		POCAS VECES		UNA VEZ AL MES		POCAS VECES AL MES		UNA VEZ A LA SEMANA		POCAS VECES A LA SEMANA		TODOS LOS DIAS	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Me siento emocionalmente cansado por mi trabajo en el consultorio o clínica veterinaria.	5	1.5	45	13.2	40	11.7	66	19.3	66	19.3	67	19.6	53	15.5
Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento cansado	18	5.3	60	17.5	55	16.1	50	14.6	55	16.1	64	18.7	40	11.7
Siento que trabajar con los pacientes y dueños todo el día me cansa.	24	7.0	59	17.3	57	16.7	56	16.4	50	14.6	61	17.8	35	10.2
Siento que mi trabajo me está desgastando	12	3.5	44	12.9	44	12.9	48	14.0	54	15.8	62	18.1	78	22.8
Siento que dedico demasiado tiempo a mi trabajo.	9	2.6	40	11.7	53	15.5	32	9.4	64	18.7	67	19.6	77	22.5
Siento que trabajar en contacto directo con los pacientes y dueños me cansa.	31	9.1	50	14.6	48	14.0	59	17.3	50	14.6	61	17.8	43	12.6
Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades	27	7.9	52	15.2	34	9.9	46	13.5	77	22.5	77	22.5	29	8.5

Al evaluar el nivel de síndrome de burnout en los ítems de mayor frecuencia de la dimensión agotamiento emocional se puede apreciar que el 19.6% de médicos veterinarios se siente emocionalmente cansado por su trabajo pocas veces a la semana, así como al enfrentarse otra jornada se siente cansado 18.7%, pocas veces a la semana, al igual que el 17.8% sienten que trabajar con los pacientes y dueños todo el día es cansado, el 22.8% siente que todos los días su trabajo lo está desgastando, 22.5% todos los días considera que le dedica mucho tiempo a su trabajo y el 17.8 % pocas veces a la semana siente que trabajar en contacto directo con los pacientes y dueños cansa, y 45% se siente al límite de sus posibilidad.

ANEXO Nº 11

FRECUENCIA DE ITEMS DEL SINDROME DE BURNOUT - DIMENSION DESPERSONALIZACIÓN / DESHUMANIZACIÓN DE LOS MÉDICOS VETERINARIOS DE LIMA METROPOLITANA – 2021

DESPERSONALIZACIÓN / DESHUMANIZACIÓN	NUNCA		POCAS VECES		UNA VEZ AL MES		POCAS VECES AL MES		UNA VEZ A LA SEMANA		POCAS VECES A LA SEMANA		TODOS LOS DIAS	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Siento que me he vuelto más duro e insensible con la gente.	32	9.4	61	17.8	52	15.2	51	14.9	45	13.2	76	22.2	25	7.3
Me preocupa que éste trabajo me esté endureciendo emocionalmente	47	13.7	48	14.0	58	17.0	43	12.6	68	19.9	52	15.2	26	7.6
Me parece que los dueños de mis pacientes me culpan de algunos problemas.	17	5.0	63	18.4	59	17.3	69	20.2	66	19.3	49	14.3	19	5.6

Al evaluar el nivel de síndrome de burnout en los ítems de mayor frecuencia de la dimensión despersonalización se puede observar que el 22.2% de médicos veterinarios siente que se ha vuelto más duro e insensible con la gente pocas veces a la semana, por lo que le preocupa una vez a la semana sienta que el trabajo lo endurezca emocionalmente 19.9%, y el 20.2% considera que los dueños de sus pacientes lo culpen de algunos problemas pocas veces al mes seguido de un 19.3% una vez a la semana.

ANEXO Nº 12

**FRECUENCIA DE ITEMS DEL SINDROME DE BURNOUT - DIMENSION BAJA REALIZACIÓN
PROFESIONAL O PERSONAL DE LOS MÉDICOS VETERINARIOS DE LIMA METROPOLITANA – 2021**

BAJA REALIZACIÓN/PROFESIONAL O PERSONAL	NUNCA		POCAS VECES		UNA VEZ AL MES		POCAS VECES AL MES		UNA VEZ A LA SEMANA		POCAS VECES A LA SEMANA		TODOS LOS DIAS	
	N	%	N	%	N	%								
Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes.	4	1.2	27	7.9	27	7.9	42	12.3	64	18.7	103	30.1	75	21.9
Siento que estoy influyendo positivamente en otras personas a través de mi trabajo.	9	2.6	25	7.3	31	9.1	50	14.6	44	12.9	104	30.4	79	23.1
Me siento motivado después de haber trabajado íntimamente con mis pacientes.	2	0.6	16	4.7	30	8.8	39	11.4	70	20.5	104	30.4	81	23.7

Al evaluar el nivel de síndrome de burnout en los ítems de mayor frecuencia de la dimensión realización profesional o personal se puede ver que el 30.1 % de médicos veterinarios se siente que trata con mucha eficacia los problemas de sus pacientes pocas veces a la semana seguido de un 21.9% todos los días, el 30.4%, pocas veces a la semana, siente que con su trabajo incluye positivamente y el 23.1% sienten todos los días y el 30.4% se siente motivado después de haber trabajado íntimamente con sus pacientes pocas veces a la semana.

ANEXO Nº 13

FRECUENCIA DE ITEMS DE FACTORES INDIVIDUALES O PERSONALES Y NIVEL DE SINDROME DE BURNOUT DE LOS MÉDICOS VETERINARIOS DE LIMA METROPOLITANA – 2021

FACTORES INDIVIDUALES o PERSONALES	SINDROME DE BURNOUT						TOTAL	
	BAJO		MEDIO		ALTO		N	%
	N	%	N	%	N	%		
Edad								
24 a 30 años	36	10.5%	62	18.1%	36	10.5%	134	39.0%
31 a 35 años	9	2.6%	36	10.5%	29	8.5%	74	22.0%
36 a 40 años	14	4.1%	28	8.2%	23	6.7%	65	19.0%
41 años a Mas	6	1.8%	38	11.1%	27	7.9%	71	20%
Chi-cuadrado de Pearson = 15,375 ^a						P =0.018		
Sexo								
Masculino	36	10.5%	55	16.1%	30	8.8%	121	35.4%
Femenino	29	8.5%	109	31.9%	83	24.3%	221	64.6%
Chi-cuadrado de Pearson = 15,476 ^a						P =0.000		
Estado civil								
Casado	39	11.4%	57	16.7%	47	13.7%	143	41.8%
Separado	1	0.3%	5	1.5%	9	2.6%	15	4.4%
Divorciado	2	0.6%	7	2.0%	4	1.2%	13	3.8%
Soltero	23	6.7%	95	28.8%	53	15.5%	171	50%
Chi-cuadrado de Pearson = 17,525 ^a						P =0.008		
Tiempo de ejercicio profesional								
1 a 5 años	15	4.4%	53	15.5%	28	8.2%	96	28.1%
6 a 10 años	9	2.6%	39	11.4%	41	12.0%	89	26.0%
11 a 15 años	14	4.1%	37	10.8%	30	8.8%	81	23.7%
16 años a Mas	27	7.9%	35	10.2%	14	4.1%	76	22.2%
Chi-cuadrado de Pearson = 27,151 ^a						P =0.000		
Especialidad								
Si	283	8.2%	28	8.2%	6	1.8%	62	18.1%
No	7	10.8%	136	39.8%	107	31.3%	280	81.9%
Chi-cuadrado de Pearson = 39,892 ^a						P =0.000		

Anexo 13 en la relación de los ítems de factores individuales más destacados frente a presencia del síndrome de burnout que presentaron los médicos veterinarios se observó que 20% correspondiente a los mayores de 41 el 11.1 presentaron un nivel medio y 18.1 % a los de 24 a 30 años, 31.9% corresponde al sexo femenino con un nivel medio, 28.8% son solteros con nivel medio y 15.5% solteros con un nivel alto, 15.5% están entre 1 a 5 años ejerciendo profesionalmente y un nivel medio de síndrome de burnout y 39.8% de los encuestados no cuentan con especialidad y un nivel medio a alto de síndrome de burnout. En todos los ítems mencionados se observa un nivel de significancia menor de 0.05 por lo que hubo relación significativa.

ANEXO Nº 14

FRECUENCIA DE ITEMS DE FACTORES SOCIALES Y NIVEL DE SINDROME DE BURNOUT DE LOS MÉDICOS VETERINARIOS DE LIMA METROPOLITANA – 2021

FACTORES SOCIALES	SINDROME DE BURNOUT						TOTAL	
	BAJO		MEDIO		ALTO		N	%
	N	%	N	%	N	%		
Rol que cumple en el hogar								
Madre	14	4.1%	44	12.9%	27	7.9%	85	24.9%
Padre	31	9.1%	37	10.8%	29	8.5%	97	28.4%
Hijo	10	2.9%	60	17.5%	28	8.2%	98	28.7%
Otros	10	2.9%	23	6.7%	29	8.5%	62	18.1%
Chi-cuadrado de Pearson = 24,906 ^a P =0.000								
Contacto con amistades								
Siempre	23	6.7%	25	7.3%	16	4.7%	64	18.7%
A veces	39	11.4%	125	36.5%	87	25.4%	251	73.4%
Nunca	3	0.9%	14	4.1%	10	2.9%	27	7.9%
Chi-cuadrado de Pearson = 15,029 ^a P =0.005								
Tiempo dedicado a la recreación								
Menos de 1 horas	7	2.0%	15	4.4%	9	2.6%	31	9.1%
De 1 a 2 horas	18	5.3%	38	11.1%	33	9.6%	89	26.0%
De 3 a 6 horas	20	5.8%	84	24.6%	59	17.3%	163	47.7%
Más de 6 horas	20	5.8%	27	7.9%	12	3.5%	59	17.3%
Chi-cuadrado de Pearson = 16,025 ^a P =0.014								
Tiempo que dedica a la actividad física								
Menos de 1 horas	6	1.8%	78	22.8%	90	26.3%	174	50.9%
De 1 a 2 horas	49	14.3%	28	8.2%	17	5.0%	94	27.5%
Más de 3 horas	10	2.9%	58	17.0%	6	1.8%	74	21.6%
Chi-cuadrado de Pearson = 137,369 ^a P =0.000								

Anexo 14 en la relación de los ítems de factores sociales más destacados frente a presencia del síndrome de burnout que presentaron los médicos veterinarios se observó que 17.5% cumplen el rol de hijo en el hogar con nivel medio; así como 12.9% rol de madre con nivel medio de síndrome, respecto a relación con amistades el 36.5% lo realiza a veces y un nivel medio de síndrome de burnout con tendencia a alto con 25.4%. La gran mayoría 24.6% dedica entre 3 a 6 horas de recreación y nivel medio de burnout, 26.3% dedica menos de 1 hora a la actividad física presentado un nivel alto y el 14.3% de 1 a 2 horas y un nivel bajo de síndrome de burnout, finalmente se observa en todos los ítems un nivel de significancia menor de 0.05 por lo que hubo relación significativa.

ANEXO Nº 15

FRECUENCIA DE ITEMS DE FACTORES ORGANIZACIONALES
Y NIVEL DE SINDROME DE BURNOUT QUE PRESENTAN LOS
MÉDICOS VETERINARIOS DE LIMA METROPOLITANA – 2021

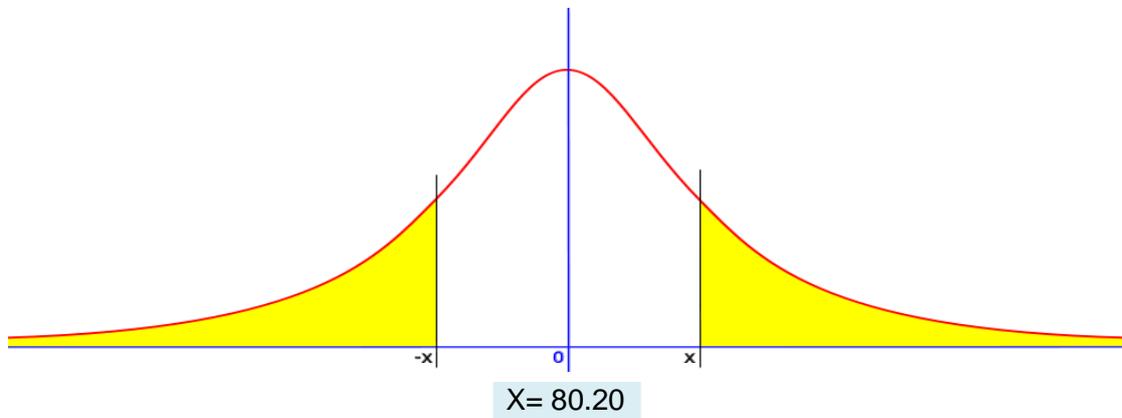
FACTORES ORGANIZACIONALES	SINDROME DE BURNOUT						TOTAL	
	BAJO		MEDIO		ALTO		N	%
	N	%	N	%	N	%		
Vinculación laboral								
Fijo	47	13.7%	59	17.3%	11	3.2%	117	34.2%
Interino	12	3.5%	74	21.6%	31	9.1%	117	34.2%
Eventual	6	1.8%	31	9.1%	71	20.8%	108	31.6%
Chi-cuadrado de Pearson = 113,028 ^a P =0.000								
Horas que trabaja a diario								
Menos de 6 horas	17	5.0%	5	1.5%	4	1.2%	26	7.6%
6 a 11 horas	25	7.3%	88	25.7%	54	15.8%	167	48.8%
Más de 12 horas	23	6.7%	71	20.8%	55	16%	149	43.6%
Chi-cuadrado de Pearson = 40,269 ^a P =0.000								
Tiempo laborando en el trabajo actual								
1 año	23	6.7%	23	6.7%	8	2.3%	54	15.8%
2 a 3 años	3	0.9%	41	12.0%	33	9.6%	77	22.5%
4 a 5 años	2	0.6%	23	6.7%	23	6.7%	48	14.0%
6 a 10 años	11	3.2%	27	7.9%	28	8.2%	66	19.3%
Más de 11 años	26	7.6%	50	14.6%	21	6.1%	97	28.4%
Chi-cuadrado de Pearson = 52,087 ^a P =0.000								
Número de empleos								
Uno solo	42	12.6%	57	16.7%	24	7.0%	123	36.0%
Dos empleos	18	5.3%	79	23.1%	33	9.6%	130	38.0%
Más de dos empleos	5	1.5%	28	8.2%	56	16.4%	89	26.0%
Chi-cuadrado de Pearson = 67,787 ^a P =0.000								
Área de trabajo								
Diagnostico	302	8.8%	5	1.5%	2	0.6%	37	10.8%
Consultorio	3	6.7%	70	20.5%	19	5.6%	112	32.7%
Quirófano	0	0.0%	6	1.8%	14	4.1%	20	5.8%
Emergencia	0	0.0%	8	2.3%	9	2.6%	17	5.0%
Todas las áreas	12	3.5%	75	21.9%	69	20.2%	156	45.6%
Chi-cuadrado de Pearson = 141,664 ^a P =0.000								

FACTORES ORGANIZACIONALES	SINDROME DE BURNOUT						TOTAL	
	BAJO		MEDIO		ALTO		N	%
	N	%	N	%	N	%		
Relaciones interpersonales - superiores y pares								
Muy bueno	19	5.6%	17	5.0%	6	1.8%	42	12.3%
Bueno	8	2.3%	48	14.0%	36	10.5%	92	26.9%
Regular	38	11.1%	98	28.7%	42	12.3%	178	52.0%
Malo	0	0.0%	1	0.3%	29	8.5%	30	8.8%
Chi-cuadrado de Pearson = 88,794 ^a						P =0.000		
Equipos y materiales con los que cuenta								
Muy bueno	26	7.6%	13	3.8%	1	0.3%	40	11.7%
Bueno	33	9.6%	109	31.9%	68	19.9%	210	61.4%
Regular	6	1.8%	41	12.0%	40	11.7%	87	25.4%
Malo	0	0.0%	1	0.0%	4	1.2%	5	1.5%
Chi-cuadrado de Pearson = 75,948 ^a						P =0.000		
Satisfacción salarial								
Muy bueno	45	13.2%	5	1.5%	1	0.3%	51	14.9%
Bueno	12	3.5%	74	21.6%	42	12.3%	128	34.7%
Regular	8	2.3%	77	22.5%	62	18.1%	147	43.0%
Malo	0	0.0%	8	2.3%	8	2.3%	16	4.7%
Chi-cuadrado de Pearson = 190,830 ^a						P =0.000		
Reconocimiento								
Muy bueno	32	9.4%	5	1.5%	0	0.0%	37	10.8%
Bueno	17	5.0%	77	22.5%	42	12.3%	136	39.8%
Regular	13	3.8%	73	21.3%	55	16.1%	141	41.2%
Malo	3	0.9%	9	2.6%	16	4.7%	28	8.2%
Chi-cuadrado de Pearson = 131,823 ^a						P =0.000		

En la relación de los ítems de factores organizacionales los más destacados frente a presencia del síndrome de burnout que presentaron los médicos veterinarios el 21.6% presento una Vinculación laboral de interino con un burnout medio 20.8% vinculación eventual con burnout alto, 25.7% trabaja de 6 a 11 horas y presento un nivel medio de burnout, 14.6% labora más de 11 años en su actual trabajo con burnout medio , seguido de 12.0% menos de 2 a 3 años y nivel medio de burnout y 9.6% nivel alto, 23.1% tiene dos empleos con nivel medio y 16.4% más de 2 empleos con nivel alto de burnout, respecto al área de trabajo la mayoría trabaja en todas las áreas donde siendo el 21.9% con un nivel medio seguido de 20.2 con nivel alto de burnout. En las relaciones interpersonales con sus superiores y pares 28.7% lo consideran regular con nivel medio de burnout, 31.9% considera que sus equipos y materiales son bueno sin embargo presentaron burnout regular, 22.5% considera que su salario es regular y presenta un nivel medio de burnout, respecto al reconocimiento profesional del 41.2% el 21.3% lo considera como regular presentando un burnout medio y 16.1 reconocimiento regular con nivel alto de burnout. En todos los ítems se observa un nivel de significancia menor de 0.05 existiendo relación significativa.

ANEXO Nº 16

VALORACIÓN DEL LOS FACTORES SEGÚN MEDIA ARITMETICA



FACTORES	Puntaje
FAVORABLES/ PROTECTORES	64 - 80
DESFAVORABLE/ RIESGO	81 - 104

Media=80.20

Min= Valor Mínimo (64)

Max= Valor Máximo (104)

Mínimo - Media
Media+1 - Máximo