

UNIVERSIDAD PRIVADA SAN JUAN BAUTISTA

ESCUELA DE POSGRADO



**SÍNDROME DE BURNOUT EN LOS PROFESIONALES
MÉDICOS Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL CONTEXTO
COVID 19 EN EL HOSPITAL DE VENTANILLA 2021**

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN:

SALUD PÚBLICA

PRESENTADO POR EL BACHILLER

Robles Gamarra Karina Veronica

LIMA - PERÚ

2022

**SÍNDROME DE BURNOUT EN LOS PROFESIONALES
MÉDICOS Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL CONTEXTO
COVID 19 EN EL HOSPITAL DE VENTANILLA 2021**

ASESORES Y MIEMBROS DEL JURADO

ASESOR

DR. Mamani Mendivil, Mauricio

MIEMBROS DEL JURADO

Dr. Glenn Alberto Lozano Zanelly

Presidente

Dr. Carlos Germán Medina Soriano

Secretario

Mg. Marío Edgar Ríos Barrientos

Vocal

DEDICATORIA

Este trabajo de investigación está dedicado a Dios, a mis padres: Crisanto y Lily pues sin ellos no lo habría logrado, a mi hermana Lady, mi sobrino Fabian, quienes permanentemente me apoyan con espíritu alentador, contribuyendo incondicionalmente a lograr cada una de mis metas y objetivos propuestos ,uno de ellos obtener este anhelado grado.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad San Juan Bautista a los docentes que hicieron posible esta investigación en especial a mi asesor Dr. Mauricio Gregorio Mamani Mendivil por la asesoría brindada en la presente investigación y por su apoyo incondicional

ÍNDICE

PORTADA	i
TÍTULO Error! Marcador no definido.	ii
ASESORES Y MIEMBROS DEL JURADO	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
ÍNDICE	vi
RESUMEN.....	ix
ABSTRAC.....	x
INTRODUCCIÓN.....	xi
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1. Descripción de la realidad problemática.....	1
1.1.1. Formulación del problema.....	1
1.1.2. Problema general.....	5
1.1.3. Problemas específicos	5
1.2. Objetivos de la investigación.....	5
1.2.1. Objetivo general.....	5
1.2.2. Objetivos específicos	6
1.3. Justificación e importancia de la investigación	6
1.3.1. Justificación	6
1.3.2. Importancia	7
1.4. Limitaciones en la Investigación.....	8
1.5. Delimitación del área de Investigación	8
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	9
2.1. Antecedentes de la investigación.....	9
2.2. Bases teóricas	13
2.2.1. Fundamento teórico y epistemológico.....	13
2.2.2. Síndrome de Burnout.....	15
2.2.3. Satisfacción laboral	18
2.4. Formulación de la hipótesis	23
2.4.1. Hipótesis general	23
2.4.2. Hipótesis específicas	23
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	24
3.1. Diseño metodológico	24
3.1.2. Nivel de Investigación	24
3.1.3. Diseño.....	24
3.1.4. Método.....	25
3.2. Población y muestra	25
3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	26
3.3.1. Técnicas	26
3.3.2. Instrumentos	27
3.4. Técnicas para el Procesamiento de la información.	28
3.7. Aspectos éticos.....	28
CAPÍTULO IV: RESULTADOS	30
4.1. Resultados.....	30
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	41
5.1. Discusión	41
5.2. Conclusiones	44
5.3. Recomendaciones	45
FUENTES DE INFORMACIÓN.....	46

Referencias bibliográfica.....	46
ANEXOS	54
ANEXO N° 1: Consentimiento informado.....	54
ANEXO N° 2: Fichas de recolección de datos.....	56

Índice de tablas

Tabla N°1	Nivel de síndrome de burnout en los profesionales médicos en contexto COVID del hospital de ventanilla 2021	35
Tabla N°2	Satisfacción laboral en los profesionales médicos en contexto COVID del hospital de ventanilla 2021	36
Tabla N°3	Síndrome de burnout en relación con la satisfacción laboral en los profesionales médicos en contexto COVID	38
Tabla N°4	Agotamiento emocional en relación con la satisfacción laboral en los profesionales médicos en contexto COVID	39
Tabla N°5	Despersonalización deshumanización en relación con la satisfacción laboral en los profesionales médicos en contexto COVID	40
Tabla N°6	Realización profesional personal en relación con la satisfacción laboral en los profesionales médicos en contexto COVID	41
Tabla N°7	Síndrome de burnout en relación con la satisfacción laboral	42
Tabla N°8	Agotamiento emocional en relación con la satisfacción laboral	43
Tabla N°9	Relación entre despersonalización la satisfacción laboral.	44
Tabla N°10	Relación entre realización profesional personal y satisfacción laboral	45

Índice de gráficos y figuras

Figura N°1	Síndrome de burnout en los profesionales médicos en contexto COVID, del hospital de ventanilla 2021	35
Figura N°2	Satisfacción laboral en los profesionales médicos en contexto COVID del hospital de ventanilla 2021	36

RESUMEN

OBJETIVO: Determinar la relación entre el Síndrome de Burnout en los profesionales médicos y satisfacción laboral en el contexto COVID-19 en el Hospital de Ventanilla 2021.

MÉTODO: De enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, correlacional. La población estuvo conformada por 100 profesionales médicos del hospital de Ventanilla. El estudio fue realizado sobre toda la población, empleándose el censo poblacional, dado que el tamaño muestral fue pequeño se trabajó con el 100% de los sujetos de estudio. Para el recojo de información se empleó la técnica de la encuesta cuyos instrumentos fueron los cuestionarios. Para medir el Síndrome de Burnout se utilizó el cuestionario Maslach Burnout Inventory; asimismo, para medir la satisfacción laboral se utilizó el cuestionario de factores laborales del MINSA.

RESULTADOS: Los hallazgos evidenciaron un Rho de Spearman = ,291 demostrando una correlación baja y la significancia: $p = ,003$ $p < 0.05$ entre las variables de estudio; asimismo para la dimensión realización personal se identificó un Rho de Spearman = ,475 demostrando una correlación moderada y una alta significancia $p = ,000$. Concluyéndose que existe relación significativa directa entre el síndrome de Burnout y la satisfacción laboral. Además, existe una relación significativa directa entre la realización personal y la satisfacción laboral en los profesionales médicos en el contexto COVID-19 en el hospital de Ventanilla. Mientras que se identificó que no existe relación con las dimensiones agotamiento emocional (,067 $p = ,509$) y despersonalización (,023 $p = ,416$)

PALABRAS CLAVES: Agotamiento emocional, despersonalización y realización profesional – personal

ABSTRAC

OBJECTIVE: To determine the relationship between Burnout Syndrome in medical professionals and job satisfaction in the COVID-19 context at Ventanilla Hospital, year 2021. **METHOD:** Quantitative approach, non-experimental, correlational design. The population consisted of 100 medical professionals from the Ventanilla hospital. The study was carried out on the entire population, using the population center, given that the sample was small, we worked with 100% of the population. The survey was used as a data collection technique and the questionnaires were the instruments. The Maslach Burnout Inventory questionnaire was used to measure Burnout Syndrome; Likewise, to measure job satisfaction, the Ministry of Health (MINSAs for its acronym in Spanish) labor factors questionnaire was used. **RESULTS:** The findings showed a Spearman's Rho = .291, showing a low correlation and significance: $p = .003$ $p < 0.05$ between the study variables; Likewise, for the personal accomplishment dimension, a Spearman's Rho = .475 was identified, showing a moderate correlation and a high significance $p = .000$. Concluding that there is a significant direct relationship between Burnout syndrome and job satisfaction. In addition, there is a significant direct relationship between personal fulfillment and job satisfaction in medical professionals in the COVID-19 context at the Ventanilla hospital. While it was identified that there is no relationship with the dimensions of emotional exhaustion (.067 $p = .509$) and depersonalization (.023 $p = .416$) **KEY WORDS:** Emotional exhaustion, depersonalization and professional - personal fulfillment.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad el mundo presencia el fenómeno de los niveles de estrés y el agotamiento a grandes escalas; el mundo globalizado, el crecimiento de la tecnología y el colapso de la economía originan desafíos sin precedentes en la industria y las organizaciones de todo el mundo; personal médico se expone a variados factores de riesgo, durante el desarrollo de su práctica, además de los riesgos psicosociales.

La necesidad de obtener información sobre las consecuencias que trajo la pandemia mundial del coronavirus-2019 en lo que respecta a los médicos, es de vital importancia para la efectividad laboral, dado que se interrumpió la vida pública y privada de muchos y junto a ello el estrés se ha convertido en una preocupación importante desde el brote de COVID-19. El estudio es notable, puesto que las formulaciones de políticas de gestión deben prestar atención a los factores que afecten la salud emocional del personal médico lo que probablemente origine que existan hospitales públicos particularmente difíciles de gestionar y dirigir.

En este contexto, el presente estudio se considera relevante, planteando como objetivo de investigación; Determinar la relación entre el Síndrome de Burnout en los profesionales médicos y satisfacción laboral en el contexto COVID-19 en el Hospital de Ventanilla 2021, cuya finalidad fue ofrecer evidencias para ser consideradas en la formulación e implementación de estrategias que promuevan los proyectos de mejora en la salud emocional del hospital.

Con tal intención, el estudio se organizó en los siguientes capítulos: El Capítulo I, centrado en presentar la realidad problemática: formulación del problema, de los objetivos, generales y específicos, así como las limitaciones, justificación e importancia. El Capítulo II se presenta el marco teórico, el análisis de publicaciones previas, teorías, definición de términos. El Capítulo

III, Metodología contempla el enfoque, la población y muestra, técnicas e instrumentos, aspectos éticos. Finalmente, se presentan: la discusión, conclusiones, recomendaciones, referencias y anexos correspondientes.

La autora

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

1.1.1 Formulación del problema

En el mundo uno de cada tres médicos experimenta agotamiento en un momento dado, esto no solo puede interferir con su propio bienestar, sino también con la calidad de la atención prestada (1), durante la pandemia y pospandemia a causa del Covid-19, la satisfacción laboral se basó principalmente en el componente, construido por las características intrínsecas de la ocupación relacionadas con la realización personal; la mayoría de médicos tuvieron que aumentar su carga de trabajo como resultado de la escasez de personal (2). La pandemia mundial causada por la enfermedad del coronavirus-2019 interrumpió la vida pública y privada de muchos; en lo que respecta a los médicos, el estrés se ha convertido en una preocupación importante desde el brote de COVID-19.

Por ello la elevación de la carga de trabajo puede reflejar una menor satisfacción ocupacional debido a la calidad técnica de la atención, entregado en el manejo de las condiciones en un entorno de emergencia sanitaria. Durante los últimos años el mundo está presenciando el fenómeno del estrés severo y agotamiento a grandes escalas; la globalización, los avances tecnológicos y el colapso económico provocaron diferentes desafíos sin precedentes en la industria y las organizaciones de todo el mundo; existen variados factores de riesgo a los que se expone el personal médico en el desarrollo de su práctica profesional; además de los riesgos psicosociales (3).

En Finlandia, los trabajadores de la salud y especialmente los médicos, parecen correr un riesgo particular de agotamiento, lo que puede tener importantes consecuencias personales negativas (abuso de sustancias,

relaciones rotas e incluso suicidio), pero también importantes consecuencias profesionales como una menor satisfacción del paciente, se encontró que 10–12 deterioraron la calidad de la atención, 13,14 incluso hasta errores médicos, 15-18 podrían terminar en juicios por negligencia con costos sustanciales para los cuidadores y los hospitales (1)

En Israel, es bien sabido que los hospitales y centros de atención médica públicos son difíciles de reformar, por ello sostienen que los encargados de formular políticas de gestión deben prestar atención a tres factores que hacen que los hospitales públicos sean particularmente difíciles de gestionar y dirigir: La disfuncionalidad de las organizaciones profesionales y de las gestionadas políticamente. Se considera limitación contextual a la complejidad inherente de entregar atención hospitalaria moderna de alta calidad, segura y asequible, otra limitación contextual se refiere a los incentivos financieros y medidas de reforma; y última limitación es el problema que impregna la toma de decisiones por parte de pacientes, personal médico, dirección hospitalaria y actores políticos (5)

La incidencia informada de agotamiento varía en todo el mundo, por ejemplo: La incidencia del agotamiento varía del 4,3% en Finlandia al 20,6% en Eslovenia y dentro de los países que no pertenecientes a la Unión Europea del 13% en Albania al 25% en Turquía, lo que indica que el agotamiento parece estar relacionado positivamente con la carga de trabajo (1). En España el estudio se encontró que el nivel de burnout, al igual que en otros grupos profesionales de salud tiene puntuaciones altas en burnout; Estos datos se confirman en esta investigación, donde los participantes tienen puntuaciones incluso más altas que otros grupos profesionales, especialmente en la dimensión de agotamiento emocional (4).

A nivel Latinoamericano, de acuerdo a un metaanálisis, este síndrome tuvo un prevalencia del 57%, con una afectación mayor en el área de agotamiento emocional con un 43%, el 41% afecto principalmente el área de despersonalización y un 36% la sensación de bajo logro personal (44, 45). En este contexto un estudio realizado en España reporta que entre los iberoamericanos, entre los afectados el 14.4% era Argentino, 7.9% Colombiano, 5.9% Uruguayo, 4.5% Guatemalteco, 4.3% Peruano, 4.2% Mexicano, 4% Ecuatoriano y 2.5% era Salvadoreño; mostrándonos una prevalencia elevada entre iberoamericanos (46).

Así como en el mundo, a nivel nacional, la pandemia de COVID-19 puso a todos los sectores en una situación sin precedentes, lo que obligó a las autoridades sanitarias a tomar decisiones, dado que resultó casi imposible trabajar bajo presión extrema. Una de estas decisiones fue la publicación del Decreto Supremo N° 083-2020-PCM, prorrogando el estado de emergencia nacional, donde se incorpora entre otros aspectos, a los grupos de riesgo para la COVID-19 que incluyen a los mayores de 65 años; aunque la normativa previa la edad de referencia era 60 años. A esto se suma el trabajo remoto de las personas con morbilidad, es decir trabajadores con problemas médicos subyacentes como enfermedades cardiovasculares, diabetes, enfermedades respiratorias crónicas enfermedad y cáncer; los que tienen más probabilidades de desarrollar enfermedades graves (34).

Estos factores de morbilidad, restricciones por edad, ocasionaron mayor carga laboral los trabajadores; de tal modo que del 100% de médicos que laboraban antes de la pandemia, quedaron solo 70 % quienes tuvieron que atender las demandas en los hospitales, causando el incremento en el número de horas y número de pacientes, alteración en las rotaciones, entre otros; no obstante, hubo contrataciones los que no fueron suficientes. En este contexto los profesionales de la salud se expusieron y aún corren mayores riesgos de sufrir daños morales y

problemas de salud mental, mientras luchan con los diversos desafíos de la pandemia de COVID-19. El Colegio Médico del Perú (CMP) reportó 13 073 médicos infectados por COVID-19, de los cuales 400 fallecieron por esta enfermedad (32)

Los médicos peruanos continúan de duelo, los médicos fallecidos en 2021 en el Perú, cinco de la capital, Lima, y el resto del interior del país (36). cabe señalar que, a partir del período pandémico, los profesionales de la salud continuaron luchando contra la enfermedad con gran devoción y esfuerzo, a pesar de que enfrentaron los riesgos de infectarse y transmitir el virus (34), trabajadores de la primera línea que aún permanecen expuestos a situaciones de estrés; la tensión en el sistema de atención médica lo que origina el aumento del agotamiento psicológico; por lo que presentan un alto riesgo en el desarrollo del síndrome de burnout, siendo necesario atender el impacto en la salud mental asegurando el acceso a la atención en salud mental brindándoles un tratamiento oportuno y eficaz (6)

En una investigación en médicos de unidades críticas de un Hospital Público se encontró que el cansancio emocional fue de 16,66 %, de despersonalización un 28,78 % y baja realización personal con un 25,75 % (47)

A nivel local, en el Hospital de Ventanilla, se ha observado que la mayoría de médicos expresan su descontento o aumento en la insatisfacción posiblemente por los niveles más altos de agotamiento, problemas de salud, posibles problemas de salud emocional, el actual entorno cambiante ha creado inseguridad laboral, ansiedad, insatisfacción y agotamiento emocional, sumado a esta situación problemática al déficit de equipos de protección personal, rotación inmediata, cambios de guardias y guardias consecutivas, añadiéndose que la cantidad del personal fue reducido al 50% por estar sujetos al Decreto Supremo N° 083-2020-PCM y por algunas licencias otorgadas. Además de una baja calidad de atención al paciente por la sobre carga e incremento del número de pacientes.

Este importante problema en la atención de la salud en tiempos de pospandemia, debe ser atendido desde la vigilancia del fenómeno para el reconocimiento oportuno junto al desarrollo de acciones personales y de organización de afrontamiento adecuado, prioritario para ser abordado, dado que la angustia moral ha aumentado durante la pandemia debido a los pocos recursos y la impotencia de necesidad de consuelo a las familias; por lo cual que se plantea el siguiente problema general:

1.1.2 Problema general

¿Cuál es la relación entre el Síndrome de Burnout en los profesionales médicos y satisfacción laboral en el contexto Covid 19 en el Hospital de Ventanilla 2021?

1.1.3. Problemas específicos

¿Cuál es la relación entre el agotamiento emocional en los profesionales médicos y satisfacción laboral en el contexto Covid 19 en el Hospital de Ventanilla 2021?

¿Cuál es la relación entre la despersonalización en los profesionales médicos y satisfacción laboral en el contexto Covid 19 en el Hospital de Ventanilla 2021?

¿Cuál es la relación entre la realización personal en los profesionales médicos y satisfacción laboral en el contexto Covid 19 en el Hospital de Ventanilla 2021?

1.2 Objetivos de la investigación

1.2.1 Objetivo general

Determinar la relación entre el Síndrome de Burnout en los profesionales médicos y satisfacción laboral en el contexto Covid 19 en el Hospital de Ventanilla 2021.

1.2.2 Objetivos específicos

Determinar la relación entre el agotamiento emocional en los profesionales médicos y satisfacción laboral en el contexto Covid 19 en el Hospital de Ventanilla 2021

Determinar la relación entre la despersonalización en los profesionales médicos y satisfacción laboral en el contexto Covid 19 en el Hospital de Ventanilla 2021

Determinar la relación entre la realización personal en los profesionales médicos y satisfacción laboral en el contexto Covid 19 en el Hospital de Ventanilla 2021

1.3 Justificación e importancia de la investigación

1.3.1 Justificación

Justificación teórica

Permitió contar con un diagnóstico de lo que estuvo sucediendo con los médicos en cuanto al estrés y cómo desempeñarse, dependió de comprender el agotamiento, pudiendo ser el principal riesgo ocupacional del trabajo de atención de la salud, especialmente durante una pandemia. Asimismo, la presente investigación se justificó teóricamente, por la búsqueda de información reciente y el estudio de teorías que respaldan varios aspectos del síndrome de burnout, como: prevalencia, síntomas, etiopatogenia.

Justificación práctica

El diagnóstico permitió evaluar el impacto y estrategias sobre cómo abordar el problema en el Hospital de Ventanilla 2021. Por ello, el estudio será útil al hospital de tal modo se puedan desarrollar planes de mejora, o de intervenciones dirigidos a la salud mental y control emocional de los médicos, por consiguiente, ellos puedan brindar atención con mayor eficacia a sus pacientes e incluso mejorar las interrelaciones con la familia. Así mismo el Colegio Médico podría plantear y diseñar campañas de afrontamiento al estrés y control de emociones. Puesto que cuando los profesionales se sienten obligados a brindar la mejor atención, es el

caso de tiempo de pandemia, entonces la atención médica expone a sus profesionales a tipos inusuales de estrés, incluida la angustia moral.

Justificación metodológica

Se justificó metodológicamente porque que el estudio a elegir fue analítico, correlacional, prospectivo de corte transversal; útiles para Identificar situaciones de riesgo que pueden estar asociados con una condición de enfermedad, permitiendo generar hipótesis sobre los probables riesgos de una enfermedad o problema, cuyo componente analítico permite probar la asociación entre las dos variables de estudio. Asimismo, se diseñó un instrumento de satisfacción contextualizado en tiempos de pospandemia, el que servirá para futuros estudios. Es importante estudiar la intensidad del impacto de esta pandemia en la profesión en contribución a futuros estudios.

Justificación legal

Basada en la Ley N° 29783, de seguridad y salud en el trabajo, los hallazgos contribuyeron en el aumento del conocimiento en cuanto a los niveles de estrés y satisfacción laboral; condiciones de los profesionales de la salud; los que pueden usarse en el diseño e implemento de intervenciones para mitigar los efectos del estrés, brindando protección al trabajador.

1.3.2 Importancia

La importancia de trabajar en ambientes donde se evalué periódicamente la salud, en beneficio del entorno puesto que un profesional con fatiga física, cansancio cognitivo y agotamiento emocional no podría alcanzar con eficacia las metas institucionales; la OMS refirió los problemas de salud mental están relacionados con privaciones, pobreza, desigualdad y otros aspectos sociales y económicos determinantes en la salud y en la familia, asimismo fue beneficioso para los profesionales de la salud que laboran en hospitales encontrarse con mínimos riesgos, debido a las características inherentes a su trabajo, esto repercute sobre la salud emocional del profesional, familia, economía y la sociedad, evitando así la insatisfacción laboral;

por ello (38). Por ello fue importante abordar el estudio desde una mirada preventiva enmarcada en las políticas del estado.

1.4 Limitaciones en la Investigación

Una posible limitación que presentó el estudio se refirió al cumplimiento del criterio de representatividad de la muestra; dada la emergencia sanitaria, el estudio solo se realizó en el hospital Ventanilla cuya población asciende a 100 médicos en actividad correspondientes a múltiples especialidades. Asimismo, es posible que el total de los cuestionarios no fueron aplicados de manera presencial, por ello se acudió al recojo de la información por medio de un formulario Google. Asimismo, los datos utilizados estuvieron basados en medidas de autoinforme, los que también podrían introducir sesgos en los participantes.

1.5 Delimitación del área de Investigación

Delimitación

El presente proyecto fue ejecutado en el hospital de Ventanilla-Callao. Los datos que fueron recogidos para el desarrollo del informe de investigación fueron realizados dentro del segundo semestre del 2021, tomando en cuenta únicamente el tema de estudio: Síndrome de burnout y satisfacción laboral.

Se trabajó con el total de médicos pertenecientes al hospital de Ventanilla los que reúnen los criterios de inclusión.

El contenido tanto del proyecto investigación como del informe de tesis cumplió con las pautas establecidas por la universidad, enmarcado en los esquemas de presentación que exige la universidad, así como la redacción científica y el rigor académico en cuanto a la búsqueda de información en diferentes fuentes confiables.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

Antecedentes internacionales

GUALANO, M.R./ SINIGAGLIA, T./ LO MORO, G./ ROUSSET, S.; CREMONA, A./ BERT, F.; SILIQUINI, R. desarrollaron su estudio en el año 2021 titulado: La carga del agotamiento entre los profesionales de la salud en las unidades de cuidados intensivos y los servicios de emergencia durante la pandemia COVID-19, con el objetivo de evaluar la prevalencia del agotamiento entre los trabajadores de la salud en unidades de cuidados intensivos (UCI) y departamentos de emergencia durante el COVID-19. El estudio destacó una prevalencia sustancial de agotamiento entre los trabajadores sanitarios de UCI / ED. Sin embargo, esta población ha presentado una alta prevalencia de agotamiento durante mucho tiempo, y no hay evidencia suficiente para comprender si dicha prevalencia está aumentando en la actualidad (37), además el estudio es un importante antecedente para el presente estudio puesto que contiene una revisión que aporta abundante información teórica al estudio

ENRIQUE CASTAÑEDA AGUILERA E./ GARCÍA DE ALBA GARCÍA J. en el año 2020, ejecutaron un estudio titulado: Prevalencia del síndrome de desgaste profesional (burnout) en médicos especialistas y factores de riesgo, cuya metodología elegida fue de enfoque cuantitativo, descriptivo y transversal, con 196 participantes. Los resultados, obtenidos evidencian una correlación negativa entre agotamiento emocional y despersonalización y positiva con falta de realización personal en el trabajo; concluyendo que el burnout es frecuente (45,9%) en los médicos especialistas, por lo que se considera necesario establecer medidas preventivas o de intervención para reducir la prevalencia encontrada (7)

MIRANDA, R. C./ BARBOSA, F. J./ SANDER, M. J./ BUENROSTRO, A. D./ MARES, R./ CORTES, A. O/, MORGAN, G./ ZULOAGA, C. J./

SOLANO, M./ FUENTES, C./ CERVANTES, G. A./ CERVANTES, G., / GONZÁLEZ, A. en el año 2019 realizaron el estudio titulado: Burnout syndrome prevalence during internship in public and private hospitals: a survey study in Mexico. Se utilizó el Maslach Burnout Inventory, aplicado a estudiantes de quinto año de medicina en prácticas en centros privados y hospitales públicos en México. Los participantes fueron 96 mujeres (54,5%) y 80 hombres (45,5%), con edades comprendidas entre los 21 y los 34 años. Se encontró síndrome de burnout en el 20% de estudiantes 22% de las mujeres y 18,6% de los hombres de la muestra. Pasantes de segundo semestre sufrieron agotamiento a una tasa del 29%, en contraste con el 15% de los estudiantes de primer semestre. Los alumnos que practicaron su pasantía en un hospital público mostraron puntajes más altos en agotamiento emocional y despersonalización que aquellos que practicaron en un hospital privado (8)

ALAWI, M./ SINAWI, H./ QUBTAN, A./ LAWATI, J./ HABSI, A./ SHURAIQI, M./ ADAWI, S., / PANCHATCHARAM, S. M. en el año 2019, realizaron su estudio titulado: Prevalencia y determinantes del síndrome de agotamiento y la depresión entre los estudiantes de medicina de la Universidad de Omán en Asia, cuyo objetivo fue investigar la prevalencia y los determinantes del Síndrome de Burnout y el síndrome depresivo en síntomas entre estudiantes de medicina en Omán. Se realizó un estudio transversal entre una muestra aleatoria de estudiantes de medicina con 662 estudiantes participaron en el estudio con una tasa de respuesta del 98%. La prevalencia del síndrome de Burnout y los síntomas depresivos fueron; 7,4% y 24,5% respectivamente; los estudiantes preclínicos informaron altos niveles de ambos Síndrome de Burnout Este estudio indica que el síndrome de Burnout y los síntomas depresivos son comunes entre los estudiantes de medicina, particularmente en el grado preclínico. Además, la presencia de alto agotamiento laboral aumenta el riesgo de depresión (9)

IVANOVA, M., en el año 2019 realizó en Bulgaria, el estudio titulado: Síndrome de Burnout en profesionales médicos y la necesidad de investigación entre farmacéuticos, con el objetivo de analizar la prevalencia del burnout entre los profesionales médicos y farmacéuticos en particular. La metodología seleccionada obedece a una revisión sistemática cuyos resultados indican que los niveles de agotamiento son altos entre los profesionales médicos, incluidos los farmacéuticos. La relación profesional sanitario-paciente en el contexto de la asistencia sanitaria afecta el nivel y la frecuencia del agotamiento. Concluyendo que un tratamiento exitoso y una atención médica eficaz son impensables sin una comunicación profesional con el paciente y sus seres queridos, pero la comunicación diaria con las personas es un requisito previo para el agotamiento emocional y los problemas en el desempeño de sus funciones, y la calidad de la atención farmacéutica (10)

Antecedentes Nacionales

SUTTA, B. A. desarrolló su estudio en el año 2021, cuyo título fue: Prevalencia del síndrome de Burnout y factores asociados en médicos asistentes del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega de Abancay. Estudio observacional, transversal, analítico, no experimental, se aplicó una encuesta con características sociodemográficas, laborales, nuevos estresores en contexto de la pandemia y el Inventario de Burnout Maslach (MBI) el cual valora tres dimensiones: Cansancio Emocional, Despersonalización y Realización Personal. La muestra estuvo constituida por 49 médicos asistentes. La prevalencia del síndrome de Burnout en los médicos asistentes fue del 10.2%, dentro de las dimensiones; el cansancio emocional se presentó en 24.5%, despersonalización 44.5%, realización personal baja 24.5%, con respecto a los factores; la edad de 40-50 años y la satisfacción laboral tuvieron una asociación significativa (11)

CARLOS, M. E, ejecutó su estudio en el año 2020, titulado Síndrome de burnout y satisfacción laboral en el profesional de enfermería del Hospital Belén Lambayeque. Estudio de tipo cuantitativo, correlacional y de corte transversal. La población estuvo conformada por 50 profesionales de enfermería. Para la recolección de los datos se utilizaron dos instrumentos, Maslach Burnout Inventory (MBI), para medir el síndrome de Burnout y la escala general de satisfacción. Se concluye que los profesionales de enfermería presentan un nivel medio 68%, y se encuentran bastante satisfecho 66%. Existe relación media y de forma inversa entre nivel de síndrome de burnout y satisfacción general laboral en el profesional de enfermería con un valor de 0.397, con un nivel de significancia 0.01 (12)

MARCOS, Y. P. en el año 2020, ejecutaron un estudio titulado: Síndrome de burnout y satisfacción laboral en personal del Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé. De método inductivo deductivo, de nivel descriptivo correlacional, tipo aplicado y diseño no experimental, transeccional, Para este caso se ha considerado una población equivalente a 50 profesionales del sector salud que laboran dentro del servicio de esterilización y la sala de operaciones. Los resultados encontrados muestran una relación significativa indirecta entre el Síndrome de Burnout y la satisfacción laboral de estos profesionales, con una correlación de Pearson de $-0,366 > 0,09$ y un nivel de significancia de $0,009 < 0,05$. Concluyendo que al presentarse mayor presencia o características del Síndrome de Burnout existe menor probabilidad que los profesionales de la salud se encuentren satisfechos laboralmente (13)

SARMIENTO VALVERDE, G. S. desarrolló su estudio en el año 2019, cuyo título fue: Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en el departamento de Emergencia del Hospital Antonio Lorena del Cusco. Se realizó un estudio transversal en 110 trabajadores que laboran en dicha área; consistió en la aplicación de una encuesta demográfica y dos

instrumentos: el Inventario del Síndrome de Burnout de Maslach y la Encuesta de la Satisfacción Laboral del Ministerio de Salud. Los resultados de este estudio indican que existe una asociación significativa entre el Síndrome de Burnout y la Satisfacción Laboral del personal evaluado en esta investigación. Este estudio mostró que 30,9% de trabajadores expresó insatisfacción, la cual fue más frecuente en el grupo ocupacional de médicos (46,9%); en cambio en el grupo de enfermeras y obstetras la mayoría refirió indiferencia (62,9%), y entre el personal técnico 34,6% expresó satisfacción. Se concluye que, en esta población, uno de cada de 10 personas padece el Síndrome de Burnout, y casi un tercio expresa insatisfacción laboral (14)

CERCADO CUYA, J. H. ejecutó la investigación en el año 2020 titulada: Satisfacción laboral y síndrome de burnout del enfermero(a) en el servicio de emergencia del Hospital Arzobispo Loayza. De diseño no experimental, transversal y de nivel correlacional. La población estuvo conformada por los 97 enfermeros(as) que laboran en el servicio de emergencia del Hospital Nacional Arzobispo Loayza y la muestra estuvo conformada por 66 enfermeros(as). La técnica fue la encuesta, se aplicó el Cuestionario Font Roja y el Cuestionario Maslach Burnout Inventory, ambos cuestionarios se utilizaron para medir la satisfacción laboral y síndrome de burnout. Se concluyó que no se encontró una relación estadísticamente significativa entre el nivel de satisfacción laboral y el síndrome de burnout en el enfermero(a) del servicio de emergencia del Hospital Arzobispo Loayza (15)

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Fundamento teórico y epistemológico.

Síndrome de Burnout, fue respaldado por las siguientes teorías: **Las teorías de la psicología social**, entre las guerras mundiales, aspiraban cada vez más a abordar los problemas sociales, el estatus científico de la psicología en los Estados Unidos se solidificó con el surgimiento de las pruebas, mediciones, aplicaciones, y con la teoría conductista. Los

científicos sociales estaban llamados a abordar los problemas sociales, las teorías de la cultura y la personalidad ponen la mente y la sociedad en relaciones teóricas (16)

La Teoría de la Perspectiva Psicosocial Maslach y Jackson en 1981 psicólogos estadounidenses que dieron a conocer este síndrome a nivel mundial, en apoyo de la idea que el agotamiento no puede desarrollarse fuera del trabajo, el constructo de burnout es multidimensional por definición incompatible con la noción de que el agotamiento es un fenómeno. El objetivo aquí es mostrar que tal afirmación no resiste el escrutinio, dejando intacta la posibilidad de extender el constructo del burnout más allá del dominio ocupacional (44)

La Teoría de Harrison en 1983 sobre Competencia Social situación que se da en la dinámica entre eficacia y eficiencia, el autor sostuvo que muchos trabajadores poseen una alta motivación ante la ayuda a los demás, son altruistas, existen también los trabajadores que se encuentran con barreras convirtiéndose difícil la labor, asimismo los retos sobre el valor del trabajador y el de la institución valores, posibilidades de toma de decisiones, por tanto, la motivación o las barreras son factores que permiten la eficacia y el desarrollo de las competencias en el trabajo (46)

Teoría de Autocontrol de Thompson, Page y Cooper en 1993 basado en el modelo de autocontrol de Carver, Scheier y Weintraub (1989) para explicar el estrés basados en cuatro variables: nivel de autoconciencia, discrepancias entre las demandas de las tareas y recursos del sujeto, expectativas de éxito y sentimientos de autoconfianza (46)

La teoría de la psicología clínica tiene sus raíces en el análisis, tratamiento y prevención de diferentes incapacidades psicológicas de los seres humanos y en la mejora de su adaptación y efectividad personal, la Psicología Clínica se desarrolla en el campo de la ciencia y práctica

psicológica. En salud mental, psiquiatras y psicólogos clínicos, abordan los trastornos mentales como las enfermedades; la naturaleza y la gravedad de los síntomas determinan si tiene la enfermedad o no (17)

El **enfoque de la psicología industrial organizacional**, asociada al trabajo, satisfacción y retención de empleados; dada estas relaciones, la psicología industrial organizacional se impregna en casi todas las facetas de la organización, representa el área de psicología que aplica principios psicológicos al lugar de trabajo, dado que la productividad de una empresa se vincula con la supervivencia en el mercado; por ello, la estructura de las organizaciones, las formas en que sus miembros trabajan juntos y cómo la organización intenta mejorarse a sí misma a través de motivación, diversidad, actitudes laborales, liderazgo, cultura, y otros procesos relacionados, se presentan como piezas claves en un abanico de posibles variables a controlar dentro de los recursos humanos y la gestión de personal (18).

Evolución histórica del concepto de burnout

El concepto de agotamiento se remonta al año 1974. cuando Freudemberger lo describió como "sentimientos de fracaso y estar desgastado o exprimido, como resultado de una sobrecarga de reclamos de energía, recursos personales o espiritual fuerza del trabajador. Se definen quemaduras como "Un estado de fatiga o frustración provocado por devoción a una causa, forma de vida o relación que no logró producir la recompensa esperada y que, en última instancia, conduce a una reducción del compromiso y la eficacia en el trabajo, surge de una brecha entre lo que el sujeto considera como un ideal y la realidad del entorno laboral (48)

2.2.2. Síndrome de Burnout

El burnout nace en EE.UU. en los años 70 se trató de describir las reacciones nada favorables que se producían en las labores; sin embargo, la psicóloga social Maslach enmarcó el concepto de burnout

en un contexto relacional, dicho de otro modo, la relación entre el dador y el receptor del servicio. Ella elevó el "agotamiento" al nivel de una construcción psicológica al desarrollar una medida estandarizada y sus puntos de vista han tenido un papel definitorio. Luego, Maslach y Jackson (1981a) definieron el concepto desde una perspectiva tridimensional: emocional agotamiento, despersonalización y reducción de la acomodación personal (48)

El síndrome de Burnout es una condición psicológica que comúnmente afecta a los profesionales de la salud, estudiantes de medicina y otros en profesiones con turnos prolongados. Se define por una gran cantidad de agotamiento emocional, despersonalización y baja satisfacción laboral personal (8)

La angustia, el estrés negativo, impacta no solo los aspectos físicos, emocionales y de comportamiento de un empleado, sino que también influye en su vida social y económica. Tiene consecuencias de gran alcance no solo en un empleado individual en forma de agotamiento, sino también en la organización en términos de baja motivación y productividad, aumento en el costo de la salud y rotación de empleados. El agotamiento es un síndrome de estrés típico que se desarrolla gradualmente en respuesta a un estrés prolongado y una tensión física, mental y emocional. Incapaz de hacer frente a las presiones crecientes y las demandas excesivas, el empleado se ve empujado hacia un estado de agotamiento que se caracteriza por insatisfacción, bajos niveles de energía, fatiga, frustración, despersonalización e insuficiencia o cinismo que resulta en un colapso o agotamiento (3)

El burnout se considera un trastorno mental evaluado en pacientes que solicitan tratamiento psicológico debido a sus síntomas o experiencia de graves problemas de funcionamiento en el trabajo. Esta definición de agotamiento se conoce principalmente como "agotamiento clínico". Asimismo, el autor aclaró que un síntoma es un signo observado o

detectable de una enfermedad o trastorno, como fatiga, insomnio, fiebre o dolor. La combinación de una serie de síntomas específicos se define como una enfermedad o trastorno (17)

El agotamiento es un síndrome psicológico que surge como una respuesta prolongada a factores estresantes interpersonales crónicos en el trabajo. Las tres dimensiones clave de esta respuesta son un agotamiento abrumador, sentimientos de cinismo y desapego del trabajo, y una sensación de ineficacia y falta de realización (28).

Las dimensiones del síndrome Bournot (SBO) son: Cansancio emocional, despersonalización y realización personal.

Agotamiento Emocional: Variable ordinal determinada por la sumatoria de la puntuación obtenida de sus respectivos ítems, su puntuación es directamente proporcional al SBO. El agotamiento emocional suele ocurrir con cansancio físico, y sus indicadores implican falta de vitalidad, dificultad para dormir, ira irracional, apatía, problemas en la familia, sensación de pavor, mayor pesimismo y aumento de la bebida. Un trabajador con un nivel excesivo de agotamiento emocional tiende a estar ausentes y no comprometidos con el trabajo de la organización (29)

Despersonalización: Variable ordinal determinada por la sumatoria de la puntuación obtenida de sus respectivos ítems, su puntuación es directamente proporcional al SBO. Despersonalización: es una actitud distante o indiferente hacia el trabajo. La despersonalización se manifiesta como negativa, insensible, y comportamientos cínicos; o interactuar con colegas o pacientes de una manera impersonal. La despersonalización puede expresarse como comentarios poco profesionales dirigidos a compañeros de trabajo, culpar a los pacientes por sus problemas médicos, o la incapacidad de expresar empatía o dolor cuando un paciente muere (30)

Realización Personal: Variable ordinal determinada por la sumatoria de la puntuación obtenida de los respectivos ítems, su puntuación es inversamente proporcional al SBO. La realización personal reducida es la tendencia a evaluar negativamente el valor del trabajo, sentirse insuficiente con respecto a la capacidad para realizar el trabajo de uno, y un generalizado baja autoestima profesional. Las personas con BOS también pueden desarrollar síntomas inespecíficos incluyendo sentirse frustrado, enojado, temeroso o ansioso. Ellos también pueden expresar una incapacidad para sentir felicidad, alegría, placer, o satisfacción. se puede asociar con síntomas que incluyen insomnio, tensión muscular, dolores de cabeza y problemas gastrointestinales (30).

2.2.3. Satisfacción laboral

Teorías asociadas al estudio de la satisfacción laboral

Las teorías ofrecen explicaciones de cómo y por qué las personas piensan, sienten y actúan. Locke (1976) sostuvo que la satisfacción laboral es el resultado de la discrepancia entre lo que el trabajador desea de su espacio laboral y lo que logra efectivamente. **La teoría de la discrepancia** del yo propone dos parámetros psicológicos: los dominios del yo y los puntos de vista sobre el yo. la teoría sostiene las relaciones entre los diferentes tipos de creencias o representaciones del estado del yo las que producen vulnerabilidades emocionales, más que el contenido o la naturaleza particular del yo real o de cualquier otro yo individual; para distinguir entre diferentes tipos de representaciones del estado del yo (19).

Teoría de la motivación / satisfacción (1943) sostuvo que la jerarquía de necesidades de Maslow es “la teoría de la motivación y la satisfacción principalmente humanística. Maslow postuló que las necesidades motivacionales podrían organizarse en una jerarquía. Una vez que un determinado nivel de necesidades y satisfacción, ya no ayuda a motivar. Por lo tanto, el siguiente nivel superior de necesidad deben ser activados para motivar y así satisfacer al individuo, identificó cinco niveles en su

jerarquía de necesidades: Necesidades físicas, de seguridad, Social, de estima / logros y autorrealización (47).

Herzberg, en 1959 (como se citó en Madero, 2019) sostuvo **la teoría de los dos factores**, conocida como la teoría de la motivación e higiene, quien desde una mirada filosófica sostuvo que todo ser humano debe satisfacer necesidades correspondientes a dos naturalezas: Naturaleza animal, que dirige al ser humano a prevenir daño, centrada en necesidades fisiológicas de sobrevivencia, hambre, sueño, deseo, entre otros. Y naturaleza humana, que dirige a la persona en búsqueda de su realización, crecimiento psicológico, como la aceptación social, autorrealización, formación de familia, entre otras (20)

La teoría de contenido incluye el trabajo de David McClelland, Abraham Maslow y otros psicólogos; se basan en lo que motiva a las personas en el trabajo, es decir, identificar las necesidades, impulsos e incentivos / metas y su priorización por parte del individuo para obtener satisfacción y así desempeñarse con eficacia (47)

Stacey Adams (1963) desarrolló la primera teoría de la equidad, sostiene que los trabajadores reflexionan sobre cuáles son sus calificaciones, contribución al trabajo y contribución del trabajo a él. Es una actitud de trabajador frente al trabajo que realiza. Si al trabajador se le paga su trabajo se sentirá culpable, pero si se le paga de acuerdo con lo que se merece, su sentimiento por la justicia se levantará (47)

Satisfacción laboral

La satisfacción laboral es un tema importante para todas las organizaciones, es un componente primordial saber si sus trabajadores están contentos con sus trabajos. La satisfacción laboral se entiende como la realización de tareas por parte de los empleados que obtienen el sentido de logro de su lugar de trabajo, los investigadores han

explicado la satisfacción laboral como la sensación de bienestar que se obtiene cuando uno tiene un trabajo que disfruta haciéndolo (21)

La satisfacción laboral constituye uno de los fenómenos más estudiados del siglo XX, también es un dominio emocional constructivo derivado de las opiniones personales de los empleados sobre su trabajo, está midiendo cómo una persona encuentra su tarea y hasta qué punto es capaz de realizarla, asimismo es un sentimiento sobre la carrera de una persona o sobre aspectos específicos del trabajo que tendrá un impacto en la productividad y el desempeño laboral de una organización (22)

Desde el aspecto psicológico, la satisfacción laboral es una respuesta psicológica de una situación laboral; vital, ya que es una base de inspiración necesaria para un esfuerzo continuo en el cumplimiento de las tareas requeridas, la satisfacción laboral y el capital psicológico contribuyen positivamente al bienestar psicológico (23)

La importancia de ambiente de trabajo en términos de mejorar la satisfacción y motivación de los empleados, al tiempo que aumenta desempeño de sostenibilidad corporativa; el entorno laboral y las condiciones laborales son muy importantes en este contexto, puesto que, la situación ideal implica que los empleados estén satisfechos con sus condiciones y entorno de trabajo (42)

La satisfacción laboral del personal médico es el eje para lograr una mejor prestación de atención médica; los médicos felices, como clientes internos, pueden producir pacientes sanos; no obstante, una persona no puede estar contenta con todos los aspectos de su trabajo en un momento determinado (43)

Dimensiones

Para el análisis de la variable satisfacción laboral y en concordancia con la encuesta de satisfacción del personal de salud de la Dirección General

de salud de las personas del MINSA (2002) planteó siete dimensiones: Trabajo actual, trabajo general, interacción con el jefe inmediato, oportunidades de progreso, remuneraciones e incentivos, interacción entre compañeros de trabajo y ambiente de trabajo.

Trabajo actual, referido a las responsabilidades, organización del trabajo ante el cumplimiento de los objetivos y desarrollo de habilidades.

Trabajo general, se refiere a la adaptación según las condiciones laborales, respecto a los recursos, herramientas y la satisfacción.

Interacción con el jefe inmediato, es el grado de satisfacción en torno al reconocimiento del trabajo, resolución de problemas, participación, innovación y mejoras; así como la relación con el jefe es justa y no discriminatoria.

Oportunidades de progreso, es el grado de satisfacción en función a las oportunidades de capacitación y desarrollo humano.

Remuneraciones e incentivos

Interacción entre compañeros de trabajo, referida a la ayuda entre compañeros, y las buenas relaciones entre ellos, el apoyo emocional e instrumental, condiciones psicológicas y compromiso entre ellos.

Ambiente de trabajo, refiere a la satisfacción con el ambiente del buen trato entre personas, libertad de opiniones, políticas y normativas del personal, así como con el ambiente físico y la zona de trabajo, limpieza, aseo y sanidad; temperatura, ventilación e iluminación (48)

Aspectos legales que fomentan la seguridad laboral en trabajadores de Salud

Disminuir peligros, proteger la salud, la seguridad y el bienestar de los trabajadores de la salud demanda medidas integrales de prevención y control de infecciones, salud y seguridad ocupacional, salud del personal, así como la gestión de la salud mental y apoyo psicosocial (29), al respecto al Ley General de Salud N° 26842 en el Artículo 19 refiere las normativas de seguridad, de participación y colaboración en la prevención y mitigación de accidentes en el trabajo; así como en el

Capítulo VII artículo 102 referida a la higiene y seguridad en los ambientes.

2.3 Marco conceptual

Autocuidado: comprométase con el autocuidado y establezca límites y hábitos saludables.

Burnout: Es un estado emocional, físico y agotamiento mental. Ocurre cuando un individuo, se siente abrumado, emocionalmente agotado e incapaz de satisfacer las demandas constantes.

Cultura organizacional: es el conjunto de características que hace que una empresa única y lo distingue de otros (40)

Estrés: cualquier tipo de cambio que cause tensión física, emocional o psicológica. El estrés es la respuesta de su cuerpo a cualquier cosa que requiera atención o acción (40)

Fatiga: Molestia a causa del tiempo, produciendo alteraciones físicas problemas de tensión, músculo esquelético.

Satisfacción laboral: es un sentido de logros y el éxito, generalmente está directamente relacionado con la productividad y el desempeño laboral (40).

Seguridad en el empleo: La seguridad laboral se refiere a la cantidad de tiempo los empleados pueden esperar permanecer en su trabajo (40).

Marco filosófico

Ontológicamente:

El estudio buscó la explicación del fenómeno es decir conocer la realidad, para ello se contó con la colaboración de 100 médicos del hospital de Ventanilla, quienes respondieron objetivamente los cuestionarios previa información del estudio y el respectivo consentimiento.

Epistemológicamente:

El presente estudio permitió el procesamiento de conocimientos, estableciendo la relación entre el sujeto y el objeto, para ello se mantuvo una independencia con los sujetos de estudio evitando los sesgos,

donde se buscó reconocer los niveles de síndrome de burnout en los profesionales médicos, así como los niveles de satisfacción laboral en los profesionales médicos.

Axiológicamente:

El respeto por los participantes del estudio y por sus respuestas vertidas en el recojo de información implicaron confidencialidad y anonimato, cuyos aportes se usaron únicamente para lograr los objetivos del estudio.

Metodológicamente:

Luego de conseguir la aprobación de la presente investigación por la Universidad Privada San Juan Bautista se continuó en el recojo de la información, se recolectó los datos mediante la aplicación de los cuestionarios validados, no obstante, tuvimos preparado el formularios Google; para sistematizados en tablas de frecuencias y para su respectiva descripción, así como probar las hipótesis.

2.4 Formulación de la hipótesis

2.4.1 Hipótesis general

Existe relación significativa entre el Síndrome de Burnout en los profesionales médicos y satisfacción laboral en el contexto Covid 19 en el Hospital de Ventanilla 2021.

2.4.2 Hipótesis específicas

Existe relación significativa entre el agotamiento emocional en los profesionales médicos y satisfacción laboral en el contexto Covid 19 en el Hospital de Ventanilla 2021

Existe relación significativa entre la despersonalización en los profesionales médicos y satisfacción laboral en el contexto Covid 19 en el Hospital de Ventanilla 2021

Existe relación significativa entre la realización personal en los profesionales médicos y satisfacción laboral en el contexto Covid 19 en el Hospital de Ventanilla 2021

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico

3.1.1 Tipo de investigación

El Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica (CONCYTEC, 2018) define como investigación básica, a aquella dirigida a un conocimiento más completo a través de la comprensión y el conocimiento de los fenómenos (24), por ello la presente Investigación es de tipo básica.

3.1.2 Nivel de Investigación

De nivel correlacional, porque buscó encontrar la asociación entre las variables, síndrome de burnout y satisfacción laboral de los profesionales médicos del hospital Ventanilla.

Transversal: Porque en un solo momento se midieron las dos variables.

Observacional: Porque no se realizó la intervención por parte del investigador en las variables de estudio

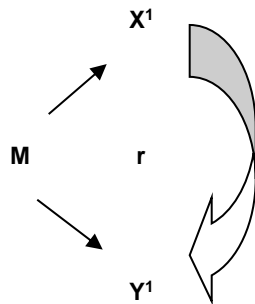
Se desarrolló un estudio de enfoque cuantitativo analítico puesto que los datos obtenidos fueron organizados numéricamente, es relevante considerar que este enfoque estuvo basado en el paradigma positivista, corriente que toma en cuenta el conocimiento de las ciencias concretas y el análisis estadístico para estudios cuyo proceso verificó las hipótesis para su aceptación o rechazo (25).

3.1.3 Diseño

Asimismo, es un estudio de diseño no experimental, correlacional dado

que la intención de estudio fue encontrar resultados sobre los niveles de concomitancia que pueden guardar las variables estudiadas, asimismo fue de corte transversal dado que se recogerá el estudio en un determinado momento (26), para efectos de esta investigación

No experimental correlacional, cuyo diseño es.



M = Muestra

X1 = Síndrome de burnout

Y1 = Satisfacción laboral

r = Relación entre variable

3.1.4 Método

Ex – Post – Facto: Se estudió la relación entre las dos variables; sin manipular las variables.

3.2 Población y muestra

La población estuvo conformada por 100 profesionales médicos del hospital de ventanilla. En la presente investigación se efectuó un censo por lo que se incluyó todos los casos de la población, evitando que los posibles excluidos consideraran que su opinión no se toma en cuenta (26).

Muestra

Se trabajó con censo poblacional, puesto que se incluyeron todos los casos de la población (26), por tanto, la muestra estuvo conformada por 100 profesionales médicos participantes. Al respecto, la muestra es “el conjunto de casos extraídos de una población por algún sistema de

muestreo” (24), no obstante, en el presente estudio se realizó el estudio sobre toda la población.

Criterios de Inclusión

- Todos los Médicos asistentes, residentes, que realizaron rotación externa.
- Todos los Médicos que desearon participar voluntariamente de la investigación previo consentimiento informado.
- Todos los médicos que estuvieron en cualquier modalidad de contrato.

Criterios de exclusión

- Profesionales médicos que hayan solicitado licencia por estudio o personales.
- Profesionales médicos que se encontraron de vacaciones.
- Profesionales médicos que no desearon participar.
- Todos los que no cumplieron con los criterios de inclusión

3.3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.3.1 Técnicas

La técnica fue una encuesta estructurada, esta técnica es el medio de recojo de la información según el objeto y sujetos de estudio, así también según las intenciones de análisis de diversas situaciones, la encuesta permite recoger la información mediante los ítems, o preguntas (24)

VARIABLE X1: Síndrome de Burnout - se utilizó la técnica de la encuesta cuyo cuestionario fue digitalizado y enviado vía WhatsApp

VARIABLE Y1: Satisfacción laboral. - Se utilizó la técnica de la encuesta, cuyo cuestionario fue digitalizado y enviado vía WhatsApp

3.3.2 Instrumentos

VARIABLE X1 Síndrome de Burnout: Para medir el nivel de prevalencia del Síndrome de burnout en los profesionales médicos se aplicó el cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI) (1981, 1986), auto administrado conformado por 22 ítems referente a las conductas, pensamientos, emociones, con reactivos cerrados de escala tipo likert, distribuida en 3 dimensiones (anexo 2).

El agotamiento emocional: Evaluado a través de 9 ítems (1, 2, 3, 6, 8, 13, 14,16, 20) está referida a; la fatiga anímica, desgano hacia el trabajar, indiferencia, sentimientos de desinterés y desesperanza,

Despersonalización / deshumanización: evaluado por 5 ítems (5, 10, 11, 15, 22.) está referida a problemas para relacionarse, frialdad del trato, entre otros. La despersonalización es una tendencia a desarrollar una actitud cínica.

Realización/profesional o personal: es valorado por 8 ítems (4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21.), referida a los logros personales se manifiesta en el sentido de competencia en el trabajo, satisfacción con uno mismo, sensación del valor de la actividad de uno, deberes y autopercepción positiva en el ámbito profesional.

Las respuestas son: 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 = Todos los días.

En cuanto a la validez y confiabilidad, este 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; 0,90 para agotamiento emocional, 0,76 despersonalización y 0,76 para realización personal (41)

VARIABLE Y1 Satisfacción laboral: Para medir esta variable se empleó el “Cuestionario de factores laborales según la Dirección General de Salud de las Personas del MINSA, el cual está basado en 22 ítems agrupados en 7 dimensiones: Trabajo actual (1 al 4), trabajo en general (5 al 7), interacción con el jefe inmediato (8 al 12), oportunidades de progreso (13 y 14), remuneración e incentivos (15 y 16), interacción con

compañeros de trabajo (17 y 18) y ambiente de trabajo (19 al 22). Se empleó una calificación en escala Likert (1 totalmente en desacuerdo con la opinión, 2 pocas veces de acuerdo con la opinión, 3 Indiferente a la opinión, 4 Mayormente de acuerdo con la opinión, 5 Totalmente de acuerdo con la opinión) (Anexo 2).

3.4 Técnicas para el Procesamiento de la información.

Los procedimientos para la realización del estudio se iniciaron con los trámites administrativos respectivos mediante la documentación formal, para los permisos de aplicación del estudio en el hospital de Ventanilla, dirigido al director Médico, a fin de obtener dicha autorización. Posteriormente se realizaron las coordinaciones para precisar un cronograma del inicio de la recolección de datos.

Se invitó a cada uno de los médicos de las diferentes unidades a responder las encuestas garantizándoles la confidencialidad y el anonimato de los datos, respetando la participación voluntaria de cada uno de los participantes, así también todos los encuestados serán informados sobre el objetivo del estudio.

El método empleado fue el método estadístico, puesto que una vez recogida la información los resultados fueron organizados para realizar los cálculos estadísticos cuyos valores obtenidos serán organizados en tablas de frecuencia y en gráficos para el respectivo análisis descriptivo. En cuanto al análisis inferencial, para examinar el nivel de relación se calcularon los coeficientes de correlación Pearson o Spearman dependiendo de la prueba de normalidad, estos métodos de análisis de datos se realizaron para contrastar las hipótesis, los que se calcularon por medio del software estadístico SPSS v.25. tomando en cuenta los valores de p inferiores a 0,05 para ser considerados significativos

3.7. Aspectos éticos

La presente investigación fue presentada al Comité de ética de la Universidad Privada San Juan Bautista, la cual fue aprobada, cumpliendo con los requisitos éticos exigido por el CIE; puesto que, la

investigación brindó al valor social y cumplió con los aspectos éticos que contemplan la protección de los participantes en la investigación, cuyo objetivo es proteger la libertad y los intereses de bienestar de los participantes individuales; el principio ético del respeto a las personas se basa en los requisitos generales de consentimiento informado y respeto por el anonimato para las personas autónomas y protección para quienes no deseen participar en el presente estudio (27)

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

4.1 Resultados

TABLA N° 1
NIVEL DE SÍNDROME DE BURNOUT EN LOS PROFESIONALES MÉDICOS
EN CONTEXTO COVID-19 DEL HOSPITAL DE VENTANILLA 2021

Nivel	Síndrome de Burnout		Agotamiento emocional		Despersonalización deshumanización		Realización profesional personal	
	Frecuencia (fi)	Porcentaje	Frecuencia (fi)	Porcentaje	Frecuencia (fi)	Porcentaje	Frecuencia (fi)	Porcentaje
Bajo	20	20%	10	10%	39	39%	26	26%
Medio	73	73%	67	67%	51	51%	40	40%
Alto	7	7%	23	23%	10	10%	34	34%
Total	100	100%	100	100%	100	100,0%	100	100%

Fuente: Hospital Ventanilla, 2022

Se evaluó el nivel de síndrome de burnout en los profesionales médicos, en tiempos de COVID-19, que participaron en la encuesta, donde se observa que, en la dimensión agotamiento emocional el 67% se encuentra en un nivel medio, 23% en un nivel alto y un 10% en nivel bajo. En la dimensión despersonalización el 51% en nivel alto, el 39% en nivel bajo y un 10% en nivel alto. Respecto a la dimensión realización profesional personal el 40% en nivel medio, el 34% alto y 26% en nivel bajo.

FIGURA N° 1.
SÍNDROME DE BURNOUT EN LOS PROFESIONALES MÉDICOS EN
CONTEXTO COVID-19, DEL HOSPITAL DE VENTANILLA 2021

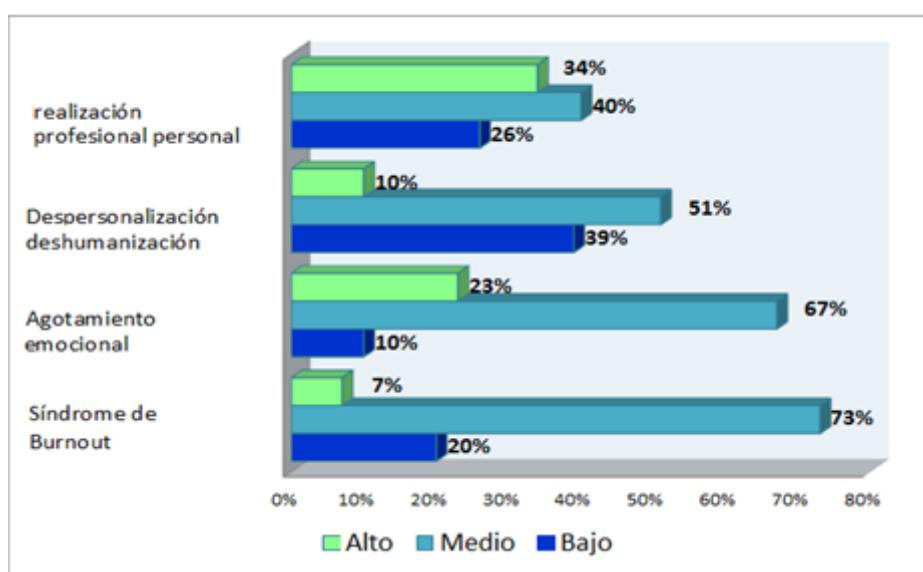


TABLA N° 2
SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS PROFESIONALES MÉDICOS EN
CONTEXTO COVID-19 DEL HOSPITAL DE VENTANILLA 2021

Nivel		Bajo	Medio	Alto	Total
Satisfacción laboral	Frecuencia	(fi) 22	59	19	100
	Porcentaje	% 22%	59%	19%	100%
Trabajo actual	Frecuencia	(fi) 19	43	38	100
	Porcentaje	% 19%	43%	38%	100%
Trabajo en general	Frecuencia	(fi) 31	51	18	100
	Porcentaje	% 31%	51%	18%	100%
Interacción con el jefe inmediato	Frecuencia	(fi) 28	54	18	100
	Porcentaje	% 28%	54%	18%	100%
Oportunidades de progreso	Frecuencia	(fi) 22	46	32	100
	Porcentaje	% 22%	46%	32%	100%
Remuneración e incentivos	Frecuencia	(fi) 35	45	20	100
	Porcentaje	% 35%	45%	20%	100%
Interacción compañeros de trabajo	Frecuencia	(fi) 16	63	21	100
	Porcentaje	% 16%	63%	21%	100%
Ambiente de trabajo	Frecuencia	(fi) 15	66	19	100
	Porcentaje	% 15%	66%	19%	100%

Fuente: Hospital Ventanilla, 2022

Se evaluó el nivel de satisfacción laboral en los profesionales médicos, en tiempos de COVID-19, participantes de la encuesta, donde se observa que, en la variable satisfacción laboral, el nivel preponderancia alcanza el 59% en nivel medio. Del mismo modo en cuanto a las dimensiones trabajo actual se encontró un 43% en nivel medio. En cuanto al trabajo en general 51% de nivel medio, del mismo modo en la dimensión interacción con el jefe inmediato se observa 54% en nivel medio. En relación a la dimensión oportunidades de progreso se observa el 46% de nivel medio. Además, la dimensión remuneraciones e incentivos alcanza un 45% en nivel medio, del mismo modo la dimensión interacción compañeros de trabajo se observa un 63% nivel medio, finalmente la dimensión ambiente de trabajo se observa 66% en nivel medio, observando que en todas las dimensiones el nivel de preponderancia es el nivel medio.

FIGURA N° 2.
SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS PROFESIONALES MÉDICOS EN
CONTEXTO COVID-19 DEL HOSPITAL DE VENTANILLA 2021

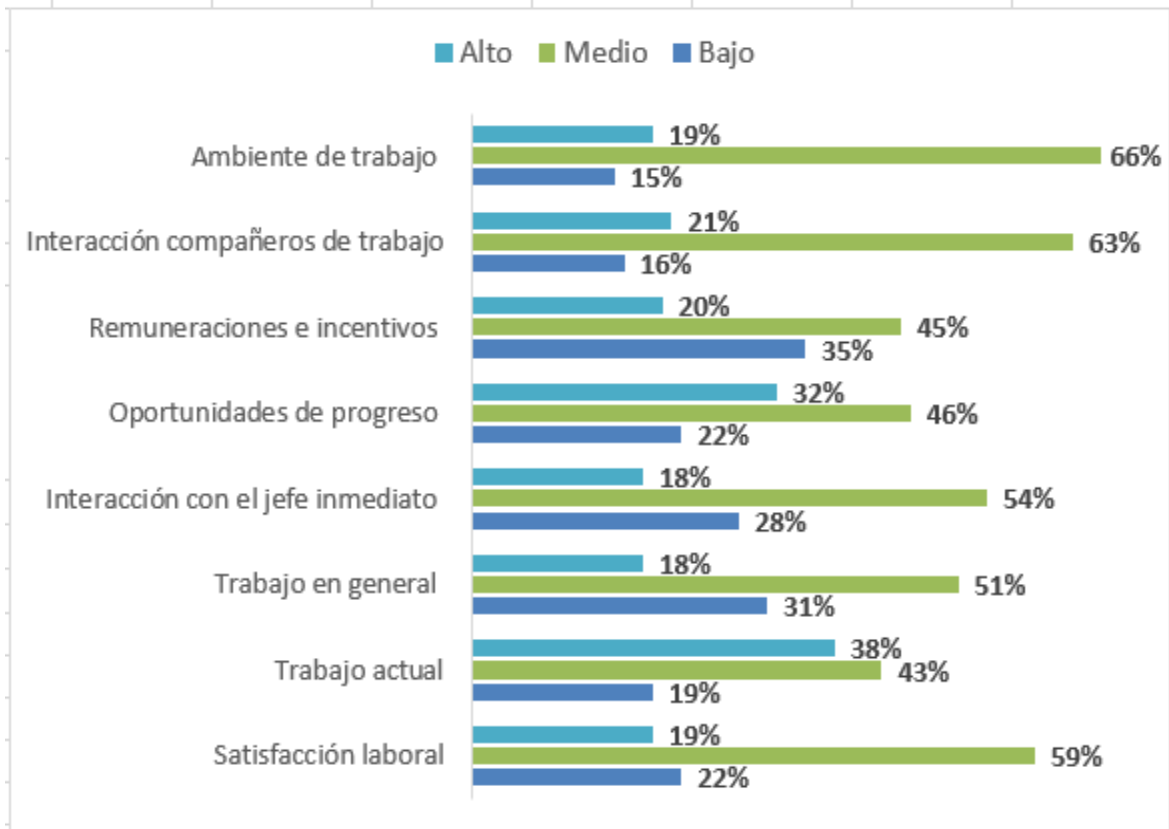


TABLA N° 3
SÍNDROME DE BOURNOT EN RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL
EN LOS PROFESIONALES MÉDICOS EN CONTEXTO COVID-19

		Síndrome de Burnout						Total	
		Bajo		Medio		Alto			
		N	%	N	%	N	%	N	%
Satisfacción laboral	Insatisfecho	10	10,0%	11	11,0%	1	1,0%	22	22%
	Parcialmente satisfecho	9	9,0%	47	47,0%	3	3,0%	59	59%
	Satisfecho	1	1,0%	15	15,0%	3	3,0%	19	19%
Total		20	20,0%	73	73,0%	7	7%	100	100%

||Fuente: Hospital Ventanilla, 2022

Interpretación:

En la tabla N°3 se observa la distribución de los niveles del síndrome de Burnout vinculado con la satisfacción laboral, evidenciándose que: el 1% de médicos que presenta un nivel de insatisfacción laboral muestra un nivel alto del síndrome de Burnout. Mientras que, el 1% de médicos que presenta un nivel de satisfacción laboral muestran un bajo nivel del síndrome Burnout. Asimismo, el personal médico que presentó un alto nivel del síndrome de Burnout presentó un nivel satisfecho en la satisfacción laboral (3,0%)

TABLA N° 4
AGOTAMIENTO EMOCIONAL EN RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN
LABORAL EN LOS PROFESIONALES MÉDICOS EN CONTEXTO COVID-19

		Agotamiento emocional						Total	
		Bajo		Medio		Alto			
		N	%	N	%	N	%	N	%
Satisfacción laboral	Insatisfecho	4	4%	13	13%	5	5%	22	22%
	Parcialmente satisfecho	3	3%	46	46%	10	10%	59	59%
	Satisfecho	3	3%	8	8%	8	8,0%	19	19%
Total		10	10%	67	67%	23	23%	100	100%

Fuente: Hospital Ventanilla 2022

Interpretación:

En la tabla N°4 se observa la distribución de los niveles de agotamiento emocional en relación a la satisfacción laboral en el que se evidencia que: el 5% de médicos que presentan insatisfacción laboral muestran un alto nivel de agotamiento emocional. Mientras que, el 3% de profesionales médicos que presenta un nivel de satisfacción laboral muestran un bajo nivel de agotamiento emocional. Asimismo, el personal médico que presentó un nivel alto en agotamiento emocional presento nivel satisfecho en satisfacción laboral (8,0%).

TABLA N° 5
DESPERSONALIZACIÓN DESHUMANIZACIÓN EN RELACIÓN CON LA
SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS PROFESIONALES MÉDICOS EN
CONTEXTO COVID-19

		Despersonalización deshumanización						Total	
		Bajo		Medio		Alto			
		N	%	N	%	N	%	N	%
Satisfacción laboral	Insatisfecho	12	12%	8	8%	2	2%	22	22%
	Parcialmente satisfecho	20	20%	33	33%	6	6%	59	59%
	Satisfecho	7	7%	10	10%	2	2%	19	19%
Total		39	39%	51	51%	10	10%	100	100%

Fuente: Hospital Ventanilla 2022

Interpretación:

En la tabla N°5 se observa la distribución de los niveles de despersonalización deshumanización con respecto a la satisfacción laboral, donde se evidencia que el 2% de médicos presenta alto nivel de despersonalización los que a su vez muestran un nivel de insatisfacción laboral. Por otro lado, el 7% de médicos que presentan bajo nivel de despersonalización deshumanización muestran un nivel de satisfacción laboral. Asimismo, el personal médico que presenta un alto nivel de despersonalización a su vez muestran un nivel satisfecho en la satisfacción laboral (2%)

TABLA N° 6
REALIZACIÓN PROFESIONAL PERSONAL EN RELACIÓN CON LA
SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS PROFESIONALES MÉDICOS EN
CONTEXTO COVID-19

		Realización profesional personal						Total	
		Bajo		Medio		Alto			
		N	%	N	%	N	%	N	%
Satisfacción laboral	Insatisfecho	11	11%	6	6%	5	5%	22	22%
	Parcialmente satisfecho	15	15%	28	28%	16	16%	59	59%
	Satisfecho	0	0%	6	6%	13	13%	19	19%
Total		26	26%	40	40%	34	34%	100	100%

Fuente: Hospital Ventanilla 2022

Interpretación:

La tabla N°6 presenta la distribución de los niveles de realización personal en relación a los niveles de satisfacción laboral, tabla que evidencia que: 5% de médicos que declararon tener un alto nivel de realización personal presentan un nivel insatisfecho de sus labores; mientras que el 15% que muestra un nivel bajo en la realización profesional personal muestra un nivel parcialmente satisfecho en sus labores. Asimismo, el personal médico que presentó un alto nivel de realización profesional personal, a su vez muestra un nivel satisfecho en la satisfacción laboral (13%).

Prueba de la hipótesis general

H0. No existe relación significativa directa entre el Síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en los profesionales médicos y satisfacción laboral en el contexto COVID-19 en el Hospital de Ventanilla 2021.

Ha. Existe relación significativa directa entre el Síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en los profesionales médicos en el contexto COVID-19 en el Hospital de Ventanilla 2021.

TABLA N° 7

SINDROME DE BURNOUT EN RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL

		V2Satisfacción laboral
Rho de Spearman	V1Síndrome de Burnout	,291**
		Sig. (bilateral) ,003
		N 100

Se observa un Rho de Spearman = ,291 indicando una correlación baja y el valor de la significancia: $p = ,003$ $p < 0.05$ por tanto, se rechaza la hipótesis nula, es decir: Existe relación significativa directa entre el Síndrome de Burnout en los profesionales médicos y satisfacción laboral en el contexto COVID-19 en el Hospital de Ventanilla 2021

Prueba de la hipótesis específica 1

H0. No existe relación significativa directa entre el agotamiento emocional en los profesionales médicos y la satisfacción laboral en el contexto COVID-19 en el Hospital de Ventanilla 2021

Ha. Existe relación significativa directa entre el agotamiento emocional en los profesionales médicos y la satisfacción laboral en el contexto COVID-19 en el Hospital de Ventanilla 2021.

TABLA N° 8
AGOTAMIENTO EMOCIONAL EN RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN
LABORAL

		V2Satisfacción laboral
Rho de Spearman	V1d1 Agotamiento emocional	,067
		Sig. (bilateral)
		,509
		N
		100

Se observa un Rho de Spearman = ,067 indicando una correlación prácticamente nula y el valor de la significancia: $p = ,509$ $p > 0.05$ por tanto, se rechaza la hipótesis alterna, es decir: No existe relación significativa directa entre el agotamiento emocional en los profesionales médicos y satisfacción laboral en el contexto Covid 19 en el Hospital de Ventanilla 2021.

Prueba de la hipótesis específica 2

H0. No existe relación significativa directa entre la despersonalización en los profesionales médicos y la satisfacción laboral en el contexto COVID-19 en el Hospital de Ventanilla 2021

Ha. Existe relación significativa directa entre la despersonalización en los profesionales médicos y la satisfacción laboral en el contexto COVID-19 en el Hospital de Ventanilla 2021

TABLA N°9
RELACIÓN ENTRE DESPERSONALIZACIÓN CON LA SATISFACCIÓN
LABORAL.

		V2Satisfacción laboral
Rho de Spearman	V1d2Despersonalización deshumanización	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N
		,023 ,416 100

Se observa un Rho de Spearman = ,023 indicando una correlación directa prácticamente nula y el valor de la significancia: $p = ,416$ $p > 0.05$ por tanto, se rechaza la hipótesis alterna, es decir: No existe relación significativa directa entre la despersonalización en los profesionales médicos y satisfacción laboral en el contexto Covid 19 en el Hospital de Ventanilla 2021

Prueba de la hipótesis específica 3

H0. No existe relación significativa directa entre la realización personal en los profesionales médicos y satisfacción laboral en el contexto COVID-19 en el Hospital de Ventanilla 2021.

Ha. Existe relación significativa directa entre la realización personal en los profesionales médicos y satisfacción laboral en el contexto COVID-19 en el Hospital de Ventanilla 2021.

TABLA N°10
RELACIÓN ENTRE REALIZACIÓN PROFESIONAL PERSONAL Y
SATISFACCIÓN LABORAL

		V2 Satisfacción laboral	
Rho de Spearman	V1d3 Realización profesional personal	Coefficiente de correlación	,475**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	100

Se observa un Rho de Spearman = ,475 indicando una correlación moderada y el valor de la significancia: $p = ,000$ $p < 0.05$ por tanto, se rechaza la hipótesis nula, es decir: Existe relación significativa directa entre la realización personal en los profesionales médicos y la satisfacción laboral en el contexto COVID-19 en el Hospital de Ventanilla 2021.

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Discusión

Los médicos corren riesgos considerables de estrés en relación con las labores propias de la profesión; estos riesgos se evidencian en el agotamiento o problemas de salud mental; puesto que durante la pandemia del COVID-19 el riesgo fue mayor y aumenta en una vulnerable situación ante la tercera ola en el Perú, experimentando crisis de salud pública incomparable con situaciones anteriores, con graves consecuencias sobre los sistemas de salud en el Perú y en el mundo. De hecho, los alarmantes números de casos confirmados, muertes y posibles olas que se puedan sumar como nuevas variantes que se manifiestan, a pesar de la vacunación, continúan agravando las funciones, actividades y estructura de salud pública, con escasos de personal, escasos de equipos de protección, demandas en las unidades de urgencias, riesgo permanente de denuncias por negligencia, servicio médico a máxima capacidad. Situación que expone a una presión agobiante seguido de estrés psicológico; realidad de relevancia porque involucra a la satisfacción de los médicos en sus labores; de ello la importancia del presente estudio que muestra los siguientes resultados:

Respecto al objetivo general: Se determinó la relación entre el síndrome de Burnout en los profesionales médicos y la satisfacción laboral en el contexto COVID-19 en el Hospital Ventanilla, como se muestra en la tabla N° 7, encontrándose una relación baja (Rho de Spearman= ,291), resultado que guarda relación con lo planteado por Carlos (12) quien en su estudio realizado en Lambayeque en el año 2020 encontró que existe relación media y de forma inversa entre el nivel del síndrome Burnout y la satisfacción laboral con un valor de - ,397. Asimismo, el estudio de Marcos (13) quien encontró una relación negativa (Pearson = - 0,36).

Los resultados del estudio descriptivo muestran en la tabla N°1 la predominancia de un 73% de médicos que presentan síndrome de Burnout en un nivel medio y en la tabla N°2 se evidencia el 59% de satisfacción laboral en nivel medio; estas tasas son comparables con el estudio de Carlos (12) donde se encontró un 68% de enfermeras que presenta síndrome de Burnout en nivel medio, así como un 66% de nivel medio en satisfacción laboral. El análisis del primer objetivo de estudio

muestra evidencia sólida de que muchos médicos están enfrentando problemas de salud mental, observándose que predomina el nivel medio en síndrome de Burnout lo cual indica una tendencia incrementarse el estrés relacionado con la satisfacción laboral, pudiendo reportar mayores síntomas en formas más graves de problemas de salud mental, pudiendo desarrollar depresión, ansiedad o ideación suicida; por lo que se recomienda la pronta intervención para mantener la fuerza laboral.

Respecto al primer objetivo específico: Se determinó la relación entre el agotamiento emocional en los profesionales médicos y la satisfacción laboral en el contexto COVID-19 en el Hospital de Ventanilla, como se muestra en la tabla N° 8, encontrándose que no existe relación (Rho de Spearman = 0,67) valor que indicó una relación prácticamente nula. Este resultado encuentra complemento de ideas con los resultados obtenidos por Castañeda (7), quien realizó su estudio en el año 2020 encontrando una relación negativa o inversa entre el agotamiento emocional y los factores de riesgo. Del mismo modo Marco (13) encontró una relación inversa (Pearson = - ,501)

En la tabla N°1 se evidencian los resultados del estudio descriptivo, donde se observa que el 67% de los médicos presentan un nivel medio y un 23% en nivel alto de agotamiento emocional, resultado que puede compararse con el estudio de Miranda (8) quien encontró en su estudio realizado en México pasantes médicos, los que sufrieron agotamiento a una tasa de 29%, señalando que los médicos pasantes que trabajan en hospitales públicos muestra puntajes más altos en agotamiento emocional que los que trabajan en hospitales privados. Al respecto el estudio realizado en Bulgaria por Ivanova (10) sostuvo que los niveles de agotamiento son altos entre los profesionales médicos, dado que la relación sanitario-paciente afecta el nivel y la frecuencia del agotamiento.

Respecto al segundo objetivo específico: Se determinó la relación entre la despersonalización en los profesionales médicos y la satisfacción laboral en el contexto COVID-19 en el Hospital de Ventanilla, como se muestra en la tabla N° 9 se encontró que no existe relación (Rho de Spearman = ,023), valor que indicó una relación prácticamente nula. Este resultado encuentra complemento de ideas con el estudio de Sutta (11), quien desarrollo su estudio en Abancay y utilizó el MBI,

encontrando una relación significativa entre la despersonalización y la satisfacción laboral. No obstante, el estudio de Marco (13) encontró una relación inversa (Pearson = - ,381)

Los resultados descriptivos del presente estudio, mostrados en la tabla N°1, respecto a la despersonalización indicaron que el 51% de médicos sufre de despersonalización en nivel medio y el 10% en nivel alto; resultados que pueden compararse con el estudio de Sutta (11) quien encontró que el 45% de los médicos está afectado por la despersonalización en nivel alto. Del mismo modo el estudio de Miranda (8) señaló que los médicos pasantes que trabajan en hospitales públicos muestran mayores niveles de despersonalización de aquellos que laboran en hospitales privados. Al respecto, el estudio de la Sociedad Torácica Americana, señaló que la despersonalización se manifiesta al interactuar con colegas o pacientes de manera impersonal, expresándose con comentarios poco profesional dirigido a compañeros de trabajo o responsabilizar a los pacientes por sus problemas médicos, así como la incapacidad de mostrar empatía ante la muerte de un paciente (30)

Respecto al tercer objetivo específico: Se determinó la relación entre la realización personal en los profesionales médicos y satisfacción laboral en el contexto COVID-19 en el Hospital de Ventanilla, como se muestra en la tabla N°10, encontrándose una relación moderada (Rho de Spearman = ,475), resultado similares al estudio de Castañeda (7) quien encontró una correlación positiva entre la realización personal y los factores de riesgo. Del mismo modo el estudio de Marcos (13) encontró una relación positiva (Pearson = ,439).

Además, los resultados descriptivos de la dimensión realización personal muestran en la tabla N°1 que el 40% de médicos muestran un nivel medio y el 34% un nivel alto, resultados similares al estudio de Marco (13) quien encontró que el 44% de médicos se encuentran realizados, explicando la importancia de esta dimensión dado que el médico debe mostrar empatía y vitalidad con sus pacientes, así como frente a los problemas.

5.2. Conclusiones

Primera: Existe relación significativa directa entre el síndrome de Burnout en los profesionales médicos y la satisfacción laboral en el contexto COVID-19 en el hospital de Ventanilla, con un Rho de Spearman = ,291 indicando una correlación baja.

Segunda: No existe relación significativa directa entre el agotamiento emocional en los profesionales médicos y la satisfacción laboral en el contexto COVID-19 en el Hospital de Ventanilla, con un Rho de Spearman = ,067 indicando una correlación prácticamente nula.

Tercera: No existe relación significativa directa entre la despersonalización en los profesionales médicos y la satisfacción laboral en el contexto COVID-19 en el Hospital de Ventanilla, con un Rho de Spearman = ,023 indicando una correlación prácticamente nula.

Cuarta: Existe relación significativa directa entre la realización personal en los profesionales médicos y la satisfacción laboral en el contexto COVID-19 en el Hospital de Ventanilla con un Rho de Spearman 0 ,475 indicando una correlación moderada.

5.3. Recomendaciones

Basados en los hallazgos de la investigación, se recomienda identificar gradualmente los predictores que componen el estrés laboral focalizando la categoría más vulnerable para la prevención de patologías, mediante la aplicación de estrategias, disminuyendo la posible prevalencia de estrés laboral crónico, considerando que la insatisfacción laboral puede acarrear el síndrome Burnout.

Ante los resultados encontrados sobre el agotamiento, se recomiendan programas a nivel grupal en el fortalecimiento de los profesionales médicos para el desarrollo de habilidades de soporte emocional y apoyo social en el trabajo, para beneficio del personal médico y prevenir la insatisfacción laboral.

Ante los resultados obtenidos en cuanto a la despersonalización / deshumanización, no solo se puede atribuir al tipo de los pacientes, sino a la crisis del sistema durante la pandemia; por lo que se recomienda la aplicación de estrategias a nivel organizacional, donde los programas de prevención estén dirigidos a mejorar el ambiente y el clima de la organización como proceso del desarrollo organizacional.

Los hallazgos del estudio en cuanto al logro profesional – personal fueron de nivel medio y alto, no obstante, se recomienda a los directivos la implementación de acciones para promover la motivación y lograr mejores niveles en la satisfacción laboral.

FUENTES DE INFORMACIÓN

Referencias bibliográficas

1. De Hert S. Burnout in Healthcare Workers: Prevalence, Impact and Preventative Strategies. Local and Regional Anesthesia [Internet]. 2020 Nov 30 [cited 2021 Oct 2]; 13:171. Available from: <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsgih&AN=edsgcl.645418815&lang=es&site=eds-live>
2. Savitsky B, Radomislensky I, Hendel T. Nurses' occupational satisfaction during Covid-19 pandemic. Applied Nursing Research [Internet]. 2021 Jun 1 [cited 2021 Oct 2];59. Available from: <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edselp&AN=S0897189721000227&lang=es&site=eds-live>
3. Radha R. Sharma, Cary L. Cooper. Executive Burnout : Eastern and Western Concepts, Models and Approaches for Mitigation [Internet]. Vol. First edition. Bingley, UK: Emerald Group Publishing Limited; 2017 Available from: <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=nlebk&AN=1423620&lang=es&site=eds-live>
4. González, R., López Castedo, Antonio, Pastor Seller, Enrique, & Verde Diego, Carmen. [Internet]. Burnout syndrome in the Health System: The case of social health workers. Enfermería Global, 2020, 19(58), 141-161. <https://dx.doi.org/eglobal.382631>
5. Edwards N, Saltman R. Re-thinking barriers to organizational change in public hospitals. Israel journal of health policy research [Internet]. 2017 [cited 2021 Oct 2]; (1):1. Available from: <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsbl&AN=vdc.100114846359.0x000001&lang=es&site=eds-live>
6. Lozano Vargas A. El síndrome de burnout en los profesionales de salud en la pandemia por la COVID-19. Revista de Neuro-Psiquiatría [Internet]. 8abr.2021 [citado 2oct.2021]; 84(1):1-. Recuperado de: <https://revistas.upch.edu.pe/index.php/RNP/article/view/3930>

7. Castañeda-Aguilera, E., & Alba-García, J. E. G. Prevalencia del síndrome de desgaste profesional (burnout) en médicos especialistas y factores de riesgo. *Revista Médica Del Instituto Mexicano Del Seguro Social*, [Internet]. 2020 [citado 2oct.2021]; 58(2), 161–173. <https://doi.org/10.24875/RMIMSS.M20000014>
8. Miranda, R. C., Barbosa, F. J., Sander, M. J., Buenrostro, A. D., Mares, R., Cortes, A. O., Morgan, G., Zuloaga, C. J., Solano, M., Fuentes, C., Cervantes, G. A., Cervantes, G., y González, A. Burnout syndrome prevalence during internship in public and private hospitals: a survey study in Mexico. *Medical Education Online*, [Internet]. 2019 [citado 3set.2021]; 24(1), 1–5. <https://doi.org/10.1080/10872981.2019.1593785>
9. Alawi, M., Sinawi, H., Qubtan, A., Lawati, J., Habsi, A., Shuraiqi, M., Adawi, S., y Panchatcharam, S. M. Prevalence and determinants of burnout Syndrome and Depression among medical students at Sultan Qaboos University: A cross-sectional analytical study from Oman. *Archives of Environmental & Occupational Health*, [Internet]. 2019 [citado 1oct.2021]; 74(3), 130–139. <https://doi.org/10.1080/19338244.2017.1400941>
10. Ivanova, M. Burnout Syndrome In Medical Professionals And The Need For Research Among Pharmacists. *Management and education*, [Internet]. 2020 Nov 30 [cited 2021 Oct 2]; 16 (6), 26–31. Vol. 16 Issue 6, p 26-31. <https://web.a.ebscohost.com/ehost/detail/detail?vid=8&sid=24f2acca-6ad2-42a0-b91d-d10b7ad7b086%40sessionmgr4008&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT1laG9zdC1saXZl#AN=146051114&db=a9h>
11. Sutta, Abarca BA. Prevalencia del síndrome de Burnout y factores asociados en médicos asistentes del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega - Abancay 2021. Universidad Nacional del Altiplano; Repositorio Institucional - UNAP [Internet]. 2021 Jan 1 [cited 2021 Set 18]; Available from:

<https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsbas&AN=edsbas.550ECF4F&lang=es&site=eds-live>

12. Carlos, María. Elizabeth. Síndrome de burnout y satisfacción laboral en el profesional de enfermería del Hospital Belén Lambayeque. REV. Epistemia. [Internet] 2020 [citado 2oct.2021]; Vol. 4 Núm.1 Universidad Señor de Sipán SAC <http://revistas.uss.edu.pe/index.php/EPT/article/view/1306>
13. Marcos Cotera, Ysela Patricia. Síndrome De Burnout Y Satisfacción Laboral En Personal Del Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé – 2019. [Tesis de grado]. Lima, Perú: Universidad Peruana de los Andes. Escuela de Posgrado Maestría en ciencias de la salud <https://repositorio.upla.edu.pe/handle/20.500.12848/1689>
14. Sarmiento Valverde, Georgina Silvia. Síndrome De Burnout y satisfacción laboral en el departamento de emergencia del hospital Antonio Lorena del Cusco. 2017. [Tesis de grado]. Lima, Perú: Universidad Mayor de San Marcos. Facultad de medicina humana; 2019.
15. Cercado Cuya, Julissa Haydée. Satisfacción laboral y síndrome de burnout del enfermero(a) en el servicio de emergencia del Hospital Nacional Arzobispo Loayza. 2020. [Tesis de grado]. Lima, Perú: Universidad Norbert Wiener. Escuela de Posgrado; 2020.
16. Hegarty, International encyclopedia of the social & behavioral sciences [Internet]. 2015 [cited 2022 Jul 18]. Available from: <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edshlc&AN=edshlc.014453640.4&lang=es&site=eds-live>
<http://dx.doi.org/10.1016/B978-0-08-097086-8.24096-8>
17. Van Dam A. A clinical perspective on burnout: diagnosis, classification, and treatment of clinical burnout. European Journal of Work & Organizational Psychology [Internet]. 2021 Oct [cited 2022 Jul 18];30(5):732–41. <http://dx.doi.org/10.1080/1359432X.2021.1948400>
<https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/1359432X.2021.1948400?needAccess=true>

18. Acosta, Carrillo M. Organizational psychology as a perspective for improving worker performance. The use of empathy in the daily activities of companies; La psicología organizacional como perspectiva para la mejora del desempeño de los trabajadores. El uso de la empatía en las actividades diarias de las empresas. Dilemas contemporáneos: Educación, Política y Valores; Año VIII, Edición Especial febrero 2021; 2007-7890 [Internet]. 2021 Jan 1 [cited 2021 Oct 18]; Available from: <https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i.2569>
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-78902021000300016&lng=es&nrm=iso
19. Tory Higgins. Self-Discrepancy Theory: What Patterns of Self-Beliefs Cause People to Suffer? 2008 Apr 12 [cited 2021 Oct 10]; Available from: [https://doi.org/10.1016/S0065-2601\(08\)60306-8](https://doi.org/10.1016/S0065-2601(08)60306-8)
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0065260108603068>
20. Sergio Manuel Madero Gómez. Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. Acta Universitaria [Internet]. 2019 Oct 1 [cited 2021 Nov 16];29. Available from:<http://doi.org/10.15174.au.2019.2153>
<http://www.scielo.org.mx/pdf/au/v29/2007-9621-au-29-e2153.pdf>
21. Ong Choon Hee, Chong Hui Shi, Tan Owee Kowang, Goh Chin Fei, Lim Lee Ping Factors influencing job satisfaction among academic staffs. 2020 Vol. 9, No. 2, June 2020, pp. 285~291 DOI: 10.11591/ijere.v9i2.20509. International Journal of Evaluation and Research in Education (IJERE)
<https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1256319.pdf>
22. Lucas J. Pujol-Cols , Guillermo E. Dabos. Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes Estudios Gerenciales, vol. 34, núm. 146, pp. 3-18, 2018. Universidad Icesi.<https://doi.org/10.18046/j.estger.2018.146.2809>
<https://www.redalyc.org/journal/212/21255535002/html/>
23. Gustavo E. Gómez-Perdomo, Adriana C. Meneses-Higueta, María C. Palacio-Montes. La satisfacción laboral y el capital psicológico:

factores que influyen en el síndrome de burnout DOI: 10.1016/j.anyes.2017.09.002 <https://www.elsevier.es/es-revista-ansiedad-estres-242-articulo-la-satisfaccion-laboral-el-capital-S1134793716300550>

24. Sánchez, H. Reyes, C. y Mejía K. Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística. Vicerrectorado Universidad Ricardo Palma. Perú: 2018 BussinesSupport Aneth S.R.L <http://repositorio.urp.edu.pe/handle/URP/1480?show=full>
25. Carhuancho, I., Nolazco, F., Monteverde, L., Guerrero, M. y Casana, K. Metodología para la investigación holística. [Internet]. Guayaquil Ecuador; 2019 [cited 2021 Nov 10]. Available from: <https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/3893/3/Metodolog%C3%ADa%20para%20la%20investigaci%C3%B3n%20hol%C3%ADstica.pdf>
26. Roberto Hernández Sampieri, Carlos Fernández Collado, Pilar Baptista Lucio. Metodología de la investigación. [Internet]. México: Mc Graw-Hill. 2014.
27. OMS (2019) Ethical considerations for health policy and systems research. Geneva: World Health Organization; 2019. Licence: CC BY-NC-SA 3.0 IGO <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/330033/9789241516921-eng.pdf?ua=1>
28. Vásquez-Manrique JF, Maruy-Saito A, Verne-Martin E. Frecuencia del síndrome de burnout y niveles de sus dimensiones en el personal de salud del servicio de emergencia de pediatría del Hospital Nacional Cayetano Heredia en el año 2014: Lima, Perú / Burnout syndrome frequency and levels of its dimensions in health care workers of pediatric emergency at Hospital Nacional Cayetano Heredia in 2014: Lima, Peru. Revista de Neuro-Psiquiatría [Internet]. 2014 Jul 1 [cited 2021 Oct 12]; 77(3):168–74. Available from: <http://www.scielo.org.pe/pdf/rnp/v77n3/a05v77n3.pdf>
29. Wullur MM, Werang BR. Emotional Exhaustion and Organizational Commitment: Primary School Teachers' Perspective. International

- Journal of Evaluation and Research in Education [Internet]. 2020 Dec 1 [cited 2021 Nov 13]; 9(4):912–9. Available from: <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1274772.pdf>
30. American Thoracic Society. What is Burnout Syndrome (BOS)? Am J Respir Crit Care Med [Internet]. 2016 Vol. 194, P1-P2, Available from: <https://www.thoracic.org/patients/patient-resources/resources/burnout-syndrome.pdf>
31. Noguez Sánchez L. Evaluación de la Satisfacción Laboral en un Servicio de RRHH de un Hospital Público. 2016 Jan 1 [cited 2021 Nov 24]; Available from: https://dspace.uib.es/xmlui/bitstream/handle/11201/146282/tfm_2015-16_MRH2_Ins848_404.pdf?sequence=1&isAllowed=y
32. Colegio Médico del Perú. Médicos con COVID-19 positivo (auto reporte). [Online]; 2021. Acceso 05 de mayo de 2021. Disponible en: <https://www.cmp.org.pe/mas-de-400-medicos-perdieron-la-vida-luchando-contra-el-covid-19/>
33. Colegio Médico del Perú. La pandemia en el Perú Acciones, impacto y consecuencias del covid-19 [Internet]; 2021 [cited 2021 Oct 18]. Available from: <https://www.cmp.org.pe/wp-content/uploads/2021/05/La-Pandemia-CUBA-corregida-vale.pdf>
34. Dal Suzan, Bulgan Ç. The Effects of Leisure Time Satisfaction Levels of Healthcare Workers on Job Motivations during COVID-19 Pandemic. International Journal of Curriculum and Instruction [Internet]. 2021 Jan 1 [cited 2021 Nov 18]; 13(1):421–36. Available from: <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1285760.pdf>
35. Presidencia del Consejo de Ministros. Decreto Supremo N° 083-2020-PCM Prórroga del Estado de Emergencia por coronavirus hasta el 24 de mayo de 2020. <https://www.gob.pe/institucion/pcm/normas-legales/565601-083-2020-pcm>
36. Rincon MC. Diez médicos han muerto por covid-19 en Perú en lo que va del 2021. El Colegio Médico pide ayuda al gobierno. CNN Wire (Spanish) [Internet]. 2021 Jan 19 [cited 2021 Oct 19]; Available from:

<https://www.cmp.org.pe/diez-medicos-fallecieron-durante-los-primeros-dias-del-2021/>

37. Gualano, MR, Sinigaglia T, Lo Moro G, Rousset S, Cremona A, Bert F, et al. The Burden of Burnout among Healthcare Professionals of Intensive Care Units and Emergency Departments during the COVID-19 Pandemic: A Systematic Review. *International Journal of Environmental Research & Public Health* [Internet]. 2021 Aug [cited 2021 Nov 19]; 18(15):8172. Available from: <https://doi.org/10.3390/ijerph 18158172>
38. Organization Mundial de la Salud Impact of economic crises on mental health 2011 WHO Regional Office for Europe https://www.euro.who.int/_data/assets/pdf_file/0008/134999/e94837.pdf
39. OMS. COVID-19: Occupational health and safety for health workers. 2021 https://hlh.who.int/docs/librariesprovider4/hlh-documents/covid-19---occupational-health-and-safety-for-health-workers.pdf?sfvrsn=581e60c6_5
40. Mohammd Abuhashesh, Rand Al-Dmour and Ra'ed Masa'deh. Factors that affect Employees Job Satisfaction and Performance to Increase Customers' Satisfactions. *Journal of Human Resources Management Research*, [Internet]. 2019 [cited 2021 Nov 21]; Vol. 2019 Article ID 354277, 1. Available from: <https://doi.org/10.5171/2019.354277>
41. Stefańska A, Manulik S, Chmielowiec K, Chmielowiec J, Boroń A. Burnout syndrome among nurses of hospitals in Wrocław, including seniority assessed with Maslach Burnout Inventory (MBI) and Work Satisfaction Scale (WSS). *Polish Journal of Public Health* [Internet]. 2021 Jan [cited 2021 Nov 28];130(1):22–5. Available from: <https://sciendo.com/es/article/10.2478/pjph-2020-0006>
42. Andreea Paul, Adriana AnaMaria Davidescu, Simona-Andreea Apostu, Ionut Casuneanu. Work Flexibility, Job Satisfaction, and Job Performance among Romanian Employees—Implications for Sustainable Human Resource Management. *Sustainability* [Internet].

- 2020 Jul 29 [cited 2021 Nov 22]; 12:6086. Available from: <https://www.mdpi.com/2071-1050/12/15/6086>
43. Rucano Maguiña RE. Factores motivacionales y la satisfacción laboral de los residentes de medicina humana en el Hospital Nacional Cayetano Heredia Lima-Perú 2020. 2020 Jan 1 [cited 2021 Nov 18]; Available from: https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/8466/Factores_RucanoMaguina_Ruben.pdf?sequence=1&isAllowed=y
44. Toala Zambrano JR. Síndrome de Burnout en Médicos Residentes Burnout Syndrome in Resident Doctors. Revista San Gregorio. [Internet]. 2019 Apr 1 [cited 2021 Oct 18]; 20(1): 1(33):111-22. Available from: <https://revista.sangregorio.edu.ec/index.php/REVISTASANGREGORIO/article/view/966>
45. Intriago M, Maldonado G, Soriano E, Toro C, Moreno L, Ríos C. Burnout in Rheumatologists in Latin America. JCR [Internet]. 2021 [citado 12 de noviembre de 2021]; Publish Ahead of Print. Disponible en: <https://journals.lww.com/10.1097/RHU.0000000000001795>
46. Jiménez-Cruz A. El síndrome de agotamiento en el sector salud de Latinoamérica: revisión sistemática. JONNPR. [Internet]. 2018 [cited 2021 Nov 28]; ;3(1):40-8. Available from: <https://doi.org/10.19230/jonnpr.2060>
47. Contreras-Camarena Carlos, Lira-Veliz Humberto, Benito-Condor Briam. Autoestima y síndrome de burnout en médicos de unidades críticas. Estudio correlacional. Hospital Nacional Dos de Mayo. Lima-Perú. Horiz. Med. [Internet]. 2021 Abr [citado 2021 Nov 18]; 21(2): e1507. Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1727-558X2021000200005&script=sci_abstract
48. Meliá, J., & Peiró, J. La medida de la satisfacción laboral en contextos organizacionales: El Cuestionario de Satisfacción S20/23. Psicologemas, [Internet]. 1989 [cited 2021 Nov 28]; 5, 59-74 .Available from: <https://n9.cl/3k8gu>

ANEXOS

ANEXO N° 1: Consentimiento informado

HOJA DE INFORMACIÓN Y CONSENTIMIENTO INFORMADO

Usted ha sido invitada (o) a participar en la investigación que lleva como título: “Síndrome de Burnout en los profesionales médicos y satisfacción laboral en el contexto Covid 19 en el Hospital de Ventanilla 2021”, que será realizada por la investigadora Karina Veronica Robles Gamarra, medico general del Programa de Maestría de Salud Pública de la Universidad Privada San Juan Bautista.

¿De qué trata el proyecto?

El proyecto se basa en la importancia de determinar la existencia de asociación entre el Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en el contexto Covid 19 en los profesionales médicos, es sustancial conocer la prevalencia y los determinantes del Síndrome de Burnout y de la satisfacción laboral, dado que, trabajar en ambientes donde se evalué periódicamente la salud, beneficia al profesional ante las posible fatiga física, cansancio cognitivo y agotamiento emocional; componentes necesarios para alcanzar con eficacia las metas personales e institucionales.

¿Quiénes pueden participar en el estudio?

Para el estudio pueden participar todos los profesionales médicos del el Hospital de Ventanilla Si acepta participar en el proyecto sólo se le pedirá que lea y firme el consentimiento informado que viene adjunto a esta hoja de información, para luego permitir se realice la aplicacion de los instrumentos de recoleccion de datos.

Por ser una participación voluntaria tiene derecho a abstenerse de participar o retirarse del estudio en cualquier momento, lo cual no le causará problema o riesgo alguno.

¿Existe algún beneficio por la participación en el proyecto?

Con su participación colaborará con el desarrollo del estudio y la información obtenida brindará conocimientos sobre la asociación que existe entre Síndrome de Burnout en los profesionales médicos y satisfacción laboral en el contexto Covid 19 en el Hospital de Ventanilla 2021, sentando las bases para realizar nuevos estudios que ayuden a manejar posibles problemas, así como también establecer medidas preventivas o de intervención para reducir el nivel de prevalencia encontrada. Toda información obtenida será confidencial y evaluada únicamente por los investigadores.

¿Cómo se realizará la recolección de la información?

Se realizará el llenado de la Ficha de recolección de datos, con un lenguaje claro, de carácter voluntario y los resultados serán totalmente confidenciales.

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo..... identificado con DNI número
acepto de manera libre, voluntaria y sin presión participar en el trabajo investigación:
SÍNDROME DE BURNOUT EN LOS PROFESIONALES MÉDICOS Y SATISFACCIÓN LABORAL
EN EL CONTEXTO COVID 19 EN EL HOSPITAL DE VENTANILLA 2021, que está realizando
la doctora ROBLES GAMARRA, KARINA VERONICA, para lo cual se tendrá que llenar una
encuesta respondiendo su apreciación sobre cómo afronta el estrés y su autopercepción
sobre la satisfacción laboral.

No se divulgará su identidad en ninguna etapa de la investigación, pues toda la
información que usted brinde será usada solo con fines estrictos del estudio, Se pone en
conocimiento que usted puede decidir retirarse de este estudio en cualquier momento
sin perjuicio alguno.

.....

Firma

ANEXO N° 2: Fichas de recolección de datos

Cuestionario para medir síndrome de burnout en los profesionales médicos del hospital Ventanilla

(Cuestionario - Maslach Burnout Inventory [MBI])

Estimado doctor, por favor, marque con una X la respuesta que expresa mejor su percepción sobre el nivel de estrés.

Muchas gracias por su colaboración.

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 = Todos los días.

ITEMS		1	2	3	4	5
1	Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo en tiempos de COVID-19					
2	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo de atención a pacientes con COVID-19					
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo en el contexto COVID-19, me siento fatigado emocionalmente y ansioso					
4	Tengo facilidad para comprender como se sienten mis pacientes con COVID-19					
5	Creo que estoy tratando a algunos pacientes con COVID 19 como si fueran objetos impersonales.					
6	Siento que trabajar todo el día con pacientes con COVID-19 supone un gran esfuerzo y me cansa.					
7	Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes con COVID-19					
8	Siento que mi trabajo, durante la pandemia, me está desgastando.					
9	Creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis pacientes con COVID-19					
10	Me he vuelto más insensible atendiendo a las personas afectados por COVID-19 desde que ejerzo la profesión médica.					
11	Pienso que este trabajo en la emergencia sanitaria por COVID-19 me está endureciendo emocionalmente.					
12	Me siento con mucha energía en mi trabajo para atender a las personas afectados por COVID-19					
13	Me siento frustrado/a en mi trabajo frente a la crisis sanitario en tiempos de COVID-19.					
14	Creo que trabajo demasiado con los pacientes con COVID-19					
15	No me preocupa realmente, lo que les ocurra a algunos de mis pacientes con COVID-19					
16	Trabajar directamente con pacientes con COVID-19, me produce estrés.					
17	Siento que puedo crear, con facilidad, un clima agradable con mis pacientes con COVID-19					
18	Me siento comprometido después de trabajar con los contactos de los enfermos con COVID-19.					
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo de emergencia sanitaria por COVID-19.					
20	Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades.					
21	En mi trabajo, trato los problemas emocionalmente con mucha calma en tiempos de COVID-19.					
22	Creo que, los pacientes con COVID-19 me culpan por el fallecimiento de sus familiares.					

Cuestionario de satisfacción laboral

(Dirección General de Salud de las Personas- MINSA)

Estimado doctor, necesitamos conocer el nivel de satisfacción laboral en el contexto Covid 19
 Muchas gracias por su colaboración.

- 1 Totalmente en desacuerdo con la opinión
- 2 Pocas veces de acuerdo con la opinión
- 3 Indiferente a la opinión
- 4 Mayormente de acuerdo con la opinión
- 5 Totalmente de acuerdo con la opinión

Escoja siempre para cada pregunta una de las cinco alternativas de respuesta y márkelas por favor.

ITEMS		1	2	3	4	5
1	Los objetivos y responsabilidades de mi puesto de trabajo son claros, por tanto, sé lo que se espera de mí.					
2	El trabajo en mi servicio está bien organizado.					
3	En mi trabajo, siento que puedo poner en juego y desarrollar mis habilidades					
4	Se me proporciona información oportuna y adecuada de mi desempeño y resultados alcanzados.					
5	Siento que puedo adaptarme a las condiciones que ofrece el medio laboral de mi centro de trabajo.					
6	La institución me proporciona los recursos necesarios, herramientas e instrumentos suficientes para tener un buen desempeño en el puesto.					
7	En términos Generales me siento satisfecho con mi centro laboral.					
8	Los Directivos y/o Jefes generalmente me reconocen por un trabajo bien hecho.					
9	Los Directivos y/o Jefes solucionan problemas de manera creativa y buscan constantemente la innovación y las mejoras.					
10	Los Directivos y Jefes demuestran un dominio técnico y conocimientos de sus funciones.					
11	Los Directivos y Jefes toman decisiones con la participación de los trabajadores del establecimiento.					
12	Los directivos del centro laboral hacen los esfuerzos necesarios para mantener informados oportunamente a los trabajadores sobre los asuntos que nos afectan e interesan, así como del rumbo de la institución.					
13	Tengo suficiente oportunidad para recibir capacitación que permita el desarrollo de mis habilidades asistenciales para la atención integral.					
14	Tengo suficiente oportunidad para recibir capacitación que permita mi desarrollo humano.					
15	Mi sueldo o remuneración es adecuada en relación al trabajo que realizo.					
16	La institución se preocupa por las necesidades primordiales del personal.					
17	Los compañeros de trabajo, en general, estamos dispuestos a ayudarnos entre nosotros para completar las tareas, aunque esto signifique un mayor esfuerzo.					
18	Estoy satisfecho con los procedimientos disponibles para resolver los reclamos de los trabajadores.					
19	Tengo un conocimiento claro y transparente de las políticas y normas de personal de la institución.					
20	Creo que los trabajadores son tratados bien, independientemente del cargo que ocupan.					
21	El ambiente de la institución permite expresar opiniones con franqueza, a todo nivel sin temor a represalias.					
22	El nombre y prestigio del hospital es gratificante para mí.					

ANEXO N° 3: Matriz de consistencia

Síndrome de Burnout en los profesionales médicos y satisfacción Laboral en el contexto Covid 19 en el Hospital de Ventanilla 2021

PROBLEMA	OBJETIVOS	JUSTIFICACIÓN	HIPOTESIS	VARIABLES	METODOLOGIA
<p>PROBLEMA GENERAL: ¿Cuál es la relación entre el Síndrome de Burnout en los profesionales médicos y satisfacción laboral en el contexto Covid 19 en el Hospital de Ventanilla 2021?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS: ¿Cuál es la relación entre el agotamiento emocional en los profesionales médicos y satisfacción laboral en el contexto Covid 19 en el Hospital de Ventanilla 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el despersonalización en los profesionales médicos y satisfacción laboral en el contexto Covid 19 en el Hospital de Ventanilla 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el realización personal en los profesionales médicos y satisfacción laboral en el contexto Covid 19 en el Hospital de Ventanilla 2021?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL: Determinar la relación entre el Síndrome de Burnout en los profesionales médicos y satisfacción laboral en el contexto Covid 19 en el Hospital de Ventanilla 2021</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS: Determinar la relación entre el agotamiento emocional en los profesionales médicos y satisfacción laboral en el contexto Covid 19 en el Hospital de Ventanilla 2021</p> <p>Determinar la relación entre despersonalización en los profesionales médicos y satisfacción laboral en el contexto Covid 19 en el Hospital de Ventanilla 2021</p> <p>Determinar la relación entre realización personal en los profesionales médicos y satisfacción laboral en el contexto Covid 19 en el Hospital de Ventanilla 2021</p>	<p>Justificación Teórica por la búsqueda de información reciente y el estudio de teorías que respaldan varios aspectos del síndrome de burnout, como: prevalencia, síntomas, etiopatogenia;</p> <p>Justificación Practica porque servirá de diagnóstico, que permita evaluar el impacto y estrategias sobre cómo abordar el problema en el Hospital de Ventanilla 2021.</p> <p>Justificación Metodológica porque se diseñará un instrumento de satisfacción contextualizado en tiempos de pospandemia, el que servirá para futuros estudios. Es importante estudiar la intensidad del impacto de esta pandemia en la profesión,</p> <p>Justificación Económica – social. 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. y contar con profesionales que gocen de salud emocional, física, social para</p> <p>Justificación legal El Principio de protección, los trabajadores tienen derecho a trabajar en condiciones que garanticen una vida de salud integral, en ambientes seguros y saludables compatibles con su bienestar hacia el logro de los objetivos personales y profesionales (La ley de seguridad y salud en el trabajo LEY N° 29783)</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL: Existe relación significativa entre el Síndrome de Burnout en los profesionales médicos y satisfacción laboral en el contexto Covid 19 en el Hospital de Ventanilla 2021</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS: Existe relación significativa entre el agotamiento emocional en los profesionales médicos y satisfacción laboral en el contexto Covid 19 en el Hospital de Ventanilla 2021</p> <p>Existe relación significativa entre despersonalización en los profesionales médicos y satisfacción laboral en el contexto Covid 19 en el Hospital de Ventanilla 2021</p> <p>Existe relación significativa entre realización personal en los profesionales médicos y satisfacción laboral en el contexto Covid 19 en el Hospital de Ventanilla 2021</p>	<p>Variable 1 Síndrome de burnout:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Agotamiento emocional -Despersonalización o deshumanización -Realización personal/ profesional <p>Variable 2 satisfacción Laboral</p> <ul style="list-style-type: none"> - Trabajo actual - Trabajo en general - Interacción con el jefe inmediato - Oportunidades de progreso - Remuneración e incentivos - Interacción compañeros de trabajo - Ambiente de trabajo 	<p>Diseño metodológico: Cuantitativo analítico.</p> <p>Tipo de investigación: Básica</p> <p>Nivel de Investigación: Correlacional.</p> <p>Diseño de la Investigación: No experimental correlacional</p> <p>M = Muestra X₁ = Síndrome de Burnout Y₁ = Satisfacción laboral r = Relación entre variables Población: 100 Médicos que reúnen los criterios de inclusión Muestra: 100 Médicos</p> <p>Técnicas: Entrevista Instrumento: Cuestionarios, Test de Maslach Burnout Inventory</p> <p>Cuestionario de satisfacción laboral</p> <p>Técnicas para el procesamiento de la información. Será procesado en SPSS</p>

ANEXO N° 4: Operacionalización de variables

Operacionalización de variable síndrome de burnout

Variables	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores	Tipos	Escala	Valor final de la variable
Síndrome de Burnout	Síndrome de Burnout se define como el agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización profesional en el trabajo. Por lo general sucede en individuos que laboran al contacto con otras personas, encontrándose los trabajadores expuestos a múltiples factores estresantes, como son los laborales y personales, etc.	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 Dificultades para relacionarse. Genera mecanismos de defensa emocional. Frialdad en el trato, Distante en sus afectos. Vinculación superficial. Se muestra desagradable, malhumorado, apático, Irónico o hasta cínico.	Cualitativo	Ordinal	Nivel Bajo 9 – 20 Nivel Medio 21- 32 Nivel Alto 33- 45
		Despersonalización / deshumanización				Nivel Bajo 5 – 11 Nivel Medio 12- 18 Nivel Alto 19 - 25
		Realización/logro profesional - personal	Bajo rendimiento laboral. Incapacidad para soportar la presión. Afectación de las relaciones profesionales y personales Cuestiona su persona. Discute su vocación, y su quehacer.			Nivel Bajo 15 – 23 Nivel Medio 24 - 32 Nivel Alto 33 - 40

Fuente; Tirso y Hernández (2016)

Operacionalización de variable satisfacción laboral

Variables	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores	Tipos	Escala	Valor final de la variable
Satisfacción laboral	La satisfacción laboral constituye uno de los indicadores más clásicos a los que se recurre cuando se quiere conocer la percepción de los trabajadores hacia su vida laboral, ya que es un aspecto que puede influir tanto en la cantidad como en la calidad del trabajo que desarrollan, como en otras variables laborales como el absentismo, la propensión a abandonar el trabajo, etc	-Trabajo actual	Los objetivos y responsabilidades Organización del trabajo Desarrollo de habilidades información oportuna del desempeño	Cualitativo	Ordinal	Nivel Bajo 5 – 9 Nivel Medio 10- 14 Nivel Alto 15- 20
		-Trabajo en general	Adaptación a las condiciones del medio laboral Recursos, herramientas e instrumentos. Satisfacción en el centro laboral			Nivel Bajo 5 – 10 Nivel Medio 9- 12 Nivel Alto 13 - 15
		-Interacción con el jefe inmediato	Reconocimiento del trabajo. Solución de problemas Innovación y mejoras. Dominio técnico y conocimientos de funciones. Decisiones participativas			Nivel Bajo 5 – 11 Nivel Medio 12 - 18 Nivel Alto 19 - 25
		-Oportunidades de progreso	Oportunidad de capacitación Desarrollo humano.			Nivel Bajo 2 – 4 Nivel Medio 5- 7 Nivel Alto 8- 10
		-Remuneración e incentivos	Remuneraciones adecuadas. Necesidades primordiales del personal.			Nivel Bajo 2 – 4 Nivel Medio 5- 7 Nivel Alto 8- 10
		-Interacción compañeros de trabajo	Ayuda entre compañeros Procedimientos disponibles para resolver reclamos			Nivel Bajo 2 – 4 Nivel Medio 5- 7 Nivel Alto 8- 10
		-Ambiente de trabajo	Políticas y normas de personal Buen trato entre trabajadores Libre expresión de opiniones Prestigio del MINSA			Nivel Bajo 4 – 9 Nivel Medio 10 - 15 Nivel Alto 16 - 20

ANEXO N° 5: Validación por juicios de expertos

Síndrome de Burnout en los profesionales médicos y satisfacción laboral en el contexto Covid 19 en el Hospital de Ventanilla 2021

Obtener la validez del contenido del instrumento de recolección de datos.

Estimado(a) juez Experto(a): de acuerdo al objetivo arriba mencionado sírvase marcar con un aspa (x) su respuesta de acuerdo a lo que considere conveniente, a su vez agradezco anticipadamente su apreciación y observaciones pertinentes.

I. ASPECTOS DE VALIDACION

CRITERIOS	SI	NO	OBSERVACIONES
1. ¿Los ítems del instrumento de recolección de datos están orientados al problema de investigación?	x		
2. ¿En el instrumento los ítems están referidos a la variable de investigación?	x		
3. ¿El instrumento de recolección de datos facilitara el logro de los objetivos de la investigación?	x		
4. ¿El instrumento de recolección de datos presenta la cantidad de ítems apropiados?	x		
5. ¿Existe coherencia en el orden de presentación de los ítems en el instrumento de recolección de datos?	x		
6. ¿El diseño del instrumento de recolección de datos facilitara el análisis y procesamiento de los datos?	x		
7. ¿Eliminaría algún ítem del instrumento de recolección de dato?		x	
8. ¿Agregaría algunos ítems al instrumento de recolección de dato?		x	
9. ¿El diseño del instrumento de recolección de datos será accesible a la población sujeto de estudio?	x		
10. ¿La redacción de los ítems del instrumento de datos es clara, sencilla y precisa para la investigación?	x		

Apellidos y nombres del juez: **YSABEL CHAVEZ TAIPE**

LUGAR Y FECHA	DNI	GRADO ACADEMICO	CELULAR
LIMA 28-10-21	08059853	DOCTORA	989916817



VALIDACIÓN POR JUICIOS DE EXPERTOS
Síndrome de Burnout en los profesionales médicos y satisfacción laboral en el contexto
Covid 19 en el Hospital de Ventanilla 2021

Obtener la validez del contenido del instrumento de recolección de datos.

Estimado(a) juez Experto(a): de acuerdo al objetivo arriba mencionado sírvase marcar con un aspa (x) su respuesta de acuerdo a lo que considere conveniente, a su vez agradezco anticipadamente su apreciación y observaciones pertinentes.

II. ASPECTOS DE VALIDACION

CRITERIOS	SI	NO	OBSERVACIONES
1. ¿Los ítems del instrumento de recolección de datos están orientados al problema de investigación?	x		
2. ¿En el instrumento los ítems están referidos a la variable de investigación?	x		
3. ¿El instrumento de recolección de datos facilitara el logro de los objetivos de la investigación?	x		
4. ¿El instrumento de recolección de datos presenta la cantidad de ítems apropiados?	x		
5. ¿Existe coherencia en el orden de presentación de los ítems en el instrumento de recolección de datos?	x		
6. ¿El diseño del instrumento de recolección de datos facilitara el análisis y procesamiento de los datos?	x		
7. ¿Eliminaría algún ítem del instrumento de recolección de dato?		x	
8. ¿Agregaría algunos ítems al instrumento de recolección de dato?		x	
9. ¿El diseño del instrumento de recolección de datos será accesible a la población sujeto de estudio?	x		
10. ¿La redacción de los ítems del instrumento de datos es clara, sencilla y precisa para la investigación?	x		

Apellidos y nombres del juez: **MARINA JULIA ORTEGA MENDOZA**

LUGAR Y FECHA	DNI	GRADO ACADEMICO	CELULAR
LIMA 10-11-21	10164394	MAESTRA	971305834

FIRMA



VALIDACIÓN POR JUICIOS DE EXPERTOS

Síndrome de Burnout en los profesionales médicos y satisfacción laboral en el contexto Covid 19 en el Hospital de Ventanilla 2021

Obtener la validez del contenido del instrumento de recolección de datos.

Estimado(a) juez Experto(a): de acuerdo al objetivo arriba mencionado sírvase marcar con un aspa (x) su respuesta de acuerdo a lo que considere conveniente, a su vez agradezco anticipadamente su apreciación y observaciones pertinentes.

III. ASPECTOS DE VALIDACION

CRITERIOS	SI	NO	OBSERVACIONES
1. ¿Los ítems del instrumento de recolección de datos están orientados al problema de investigación?	x		
2. ¿En el instrumento los ítems están referidos a la variable de investigación?	x		
3. ¿El instrumento de recolección de datos facilitara el logro de los objetivos de la investigación?	x		
4. ¿El instrumento de recolección de datos presenta la cantidad de ítems apropiados?	x		
5. ¿Existe coherencia en el orden de presentación de los ítems en el instrumento de recolección de datos?	x		
6. ¿El diseño del instrumento de recolección de datos facilitara el análisis y procesamiento de los datos?	x		
7. ¿Eliminaría algún ítem del instrumento de recolección de dato?		x	
8. ¿Agregaría algunos ítems al instrumento de recolección de dato?		x	
9. ¿El diseño del instrumento de recolección de datos será accesible a la población sujeto de estudio?	x		
10. ¿La redacción de los ítems del instrumento de datos es clara, sencilla y precisa para la investigación?	x		

Apellidos y nombres del juez: **DANILO OCTAVIO RAMIREZ**

LUGAR Y FECHA	DNI	GRADO ACADEMICO	CELULAR
LIMA 02-11-21	45581461	MAESTRO	955700537

FIRMA _____



VALIDACIÓN POR JUICIOS DE EXPERTOS

Síndrome de Burnout en los profesionales médicos y satisfacción laboral en el contexto Covid 19 en el Hospital de Ventanilla 2021

Obtener la validez del contenido del instrumento de recolección de datos.

Estimado(a) juez Experto(a): de acuerdo al objetivo arriba mencionado sírvase marcar con un aspa (x) su respuesta de acuerdo a lo que considere conveniente, a su vez agradezco anticipadamente su apreciación y observaciones pertinentes.

IV. ASPECTOS DE VALIDACION

CRITERIOS	SI	NO	OBSERVACIONES
1. ¿Los ítems del instrumento de recolección de datos están orientados al problema de investigación?	x		
2. ¿En el instrumento los ítems están referidos a la variable de investigación?	x		
3. ¿El instrumento de recolección de datos facilitara el logro de los objetivos de la investigación?	x		
4. ¿El instrumento de recolección de datos presenta la cantidad de ítems apropiados?	x		
5. ¿Existe coherencia en el orden de presentación de los ítems en el instrumento de recolección de datos?	x		
6. ¿El diseño del instrumento de recolección de datos facilitara el análisis y procesamiento de los datos?	x		
7. ¿Eliminaría algún ítem del instrumento de recolección de dato?		x	
8. ¿Agregaría algunos ítems al instrumento de recolección de dato?		x	
9. ¿El diseño del instrumento de recolección de datos será accesible a la población sujeto de estudio?	x		
10. ¿La redacción de los ítems del instrumento de datos es clara, sencilla y precisa para la investigación?	x		

Apellidos y nombres del juez: **MAURICIO MAMANI MINDIVIL**

LUGAR Y FECHA	DNI	GRADO ACADEMICO	CELULAR
LIMA 20-11-21	10446924	DOCTOR	985862606

FIRMA



VALIDACIÓN POR JUICIOS DE EXPERTOS

Síndrome de Burnout en los profesionales médicos y satisfacción laboral en el contexto Covid 19 en el Hospital de Ventanilla 2021

Obtener la validez del contenido del instrumento de recolección de datos.

Estimado(a) juez Experto(a): de acuerdo al objetivo arriba mencionado sírvase marcar con un aspa (x) su respuesta de acuerdo a lo que considere conveniente, a su vez agradezco anticipadamente su apreciación y observaciones pertinentes.

V. ASPECTOS DE VALIDACION

CRITERIOS	SI	NO	OBSERVACIONES
1. ¿Los ítems del instrumento de recolección de datos están orientados al problema de investigación?	x		
2. ¿En el instrumento los ítems están referidos a la variable de investigación?	x		
3. ¿El instrumento de recolección de datos facilitara el logro de los objetivos de la investigación?	x		
4. ¿El instrumento de recolección de datos presenta la cantidad de ítems apropiados?	x		
5. ¿Existe coherencia en el orden de presentación de los ítems en el instrumento de recolección de datos?	x		
6. ¿El diseño del instrumento de recolección de datos facilitara el análisis y procesamiento de los datos?	x		
7. ¿Eliminaría algún ítem del instrumento de recolección de dato?		x	
8. ¿Agregaría algunos ítems al instrumento de recolección de dato?		x	
9. ¿El diseño del instrumento de recolección de datos será accesible a la población sujeto de estudio?	x		
10. ¿La redacción de los ítems del instrumento de datos es clara, sencilla y precisa para la investigación?	x		

Apellidos y nombres del juez: **EDUARDO JUNIOR RODRIGUEZ PONTE**

LUGAR Y FECHA	DNI	GRADO ACADEMICO	CELULAR
LIMA 05-11-21	47264696	MAESTRO	931796394

FIRMA _____