



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

**Estrés Laboral y Síndrome Burnout en personal médico de diferentes
instituciones de salud de la provincia de Huaral - Lima, 2020**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

AUTORA:

La Rosa Aranibar, Martha Vanessa (ORCID: 0000-0001-8402-6707)

ASESORA:

Dra. Calizaya Vera, Jessica Martha (ORCID: 0000-0003-2448-3759)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

DESARROLLO ORGANIZACIONAL

LIMA – PERÚ

2020

DEDICATORIA

La presente tesis está dedicada a mis hijos Vanessa y Sebastián, como muestra de inspiración para engendrar en ellos la semilla de la educación, que con perseverancia y determinación se llega al éxito. Jamás se den por vencidos, luchen por sus más grandes sueños, que yo estaré aquí siendo su empuje incondicional hasta que Dios me lo permita.

A mis padres quienes han estado conmigo apoyándome en cada paso que doy, soy la hija más afortunada porque aprendí de ustedes a luchar por mis convicciones y del respeto que debo tenerle a mi profesión, me siento bendecida por que aún son protagonistas de esta, mi hermosa historia.

AGRADECIMIENTO

Eternamente agradecida con Dios por seguir obrando en mí, me obsequió lo más valioso que tengo... la vida, mi familia, mi amor propio y mis incansables ganas de seguir aprendiendo, junto con mil motivos y millones de hermosas razones para ser feliz.

Índice

	Pág.
Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Presentación	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas.....	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II.MARCO TEÓRICO.....	6
III.METODOLOGÍA.....	15
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	15
3.2 Variables y Operacionalización.....	16
3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis.....	17
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	18
3.5 Procedimientos.....	21
3.6 Método de análisis de datos.....	22
3.7 Aspectos éticos.....	23
V. RESULTADOS.....	25
V. DISCUSIÓN.....	32
VI. CONCLUSIONES	37
VII. RECOMENDACIONES.....	39
Referencias.....	40
Anexos.....	45

Índice de tablas

Tabla 1: Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov para las variables Estrés Laboral y Síndrome Burnout.....	25
Tabla 2: Correlación Rho de Spearman entre las variables: Estrés Laboral y Síndrome Burnout	26
Tabla 3: Niveles del Estrés Laboral... ..	26
Tabla 4: Niveles del Síndrome Burnout... ..	27
Tabla 5: Correlación entre la dimensión Factor físico y el Síndrome Burnout.....	27
Tabla 6: Correlación entre la dimensión Factor organizacional y el Síndrome Burnout... ..	28
Tabla 7: Correlación entre la dimensión Factor individual y el Síndrome.....	28
Tabla 8: Correlación entre la dimensión Factor interpersonal y el Síndrome Burnout... ..	29
Tabla 9: Correlación entre la dimensión Factor psicológico y el Síndrome Burnout... ..	29
Tabla 10: Correlación entre el Estrés Laboral y la dimensión agotamiento emocional	30
Tabla 11: Correlación entre el Estrés Laboral y la dimensión despersonalización.....	30
Tabla 12: Correlación entre el Estrés Laboral y la dimensión realización personal.....	31
Tabla 13: Matriz de operacionalización del Estrés Laboral.....	46
Tabla 14: Matriz de operacionalización del Síndrome Burnout.....	47
Tabla 15: Análisis de confiabilidad con el procesamiento Alfa de Cronbach del Test Medic-Estrés.....	60
Tabla 16: Análisis de consistencia interna del test Medic-Estrés... ..	60
Tabla 17: Análisis de confiabilidad por el método Alfa de Cronbach del cuestionario Maslach Burnout	61
Tabla 18: Análisis de consistencia interna del cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI)	61
Tabla 19: Validez de contenido por V de Aiken del Test Medic-Estrés	62
Tabla 20: Validez de contenido por V de Aiken del Cuestionario de Maslach Burnout Inventory	63

RESUMEN

El objetivo de mi investigación es determinar la relación que existe entre Estrés laboral y síndrome burnout en personal médico de diferentes instituciones de salud de la provincia de Huaral-Lima, 2020. La investigación que se realizó es aplicada, cuantitativa, del tipo descriptivo, correlacional, no experimental, nos centraremos en medir dos variables por medio del método hipotético deductivo. El proceso de muestra estuvo conformado por 120 médicos del hospital de la provincia de Huaral. Las herramientas que se utilizaron para la recolección de datos fue por medio de dos cuestionarios, el Test Medic-Estrés (TME) creado por Solía; Urgilés; Morocho (2014) y el cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI) validado en Argentina por Gilla; Giménez; Moran; Olaza (2019). El vaciado de datos fue procesado con los métodos estadísticos del SPSS. En cuanto a los resultados obtenidos, se empleó el estadístico Rho de Spearman ya que los valores encontrados en la prueba Kolmogorov-Smirnov, en su mayoría no se ajustan a una distribución normal ($p < 0.05$), de modo que se utilizaron estadísticos no paramétricos. Dichos resultados revelarían que existe una correlación significativa y directa entre estrés laboral y síndrome burnout ($Rho = -,812$). Por otro lado, en cuanto al análisis descriptivo, muestra que el 65,80% se ubica en el nivel moderado de estrés laboral, mientras que el 93% se encuentra en el nivel medio del síndrome burnout.

Palabras clave: estrés laboral, desgaste profesional, agotamiento emocional, síndrome burnout.

ABSTRACT

The objective of my research is to determine the relationship between work stress and burnout syndrome in medical personnel from different health institutions in the province of Huaral-Lima, 2020. The research carried out is applied, quantitative, descriptive, correlational, not experimental, we will focus on measuring two variables by means of the hypothetical deductive method. The sample process consisted of 120 doctors from the hospital in the province of Huaral. The tools that were used for data collection were through two questionnaires, the Medic-Stress Test (TME) created by Solía; Urgilés; Morocho (2014) and the Maslach Burnout Inventory (MBI) questionnaire validated in Argentina by Gilla; Gimenez; Moran; Olaza (2019). The data dump was processed with SPSS statistical methods. Regarding the results obtained, the Spearman Rho statistic was used since the values found in the Kolmogorov-Smirnov test, for the most part, do not conform to a normal distribution ($p < 0.05$), so non-parametric statistics were used. Said results reveal that there is a significant and direct correlation between work stress and burnout syndrome ($Rho = -.812$). On the other hand, in terms of descriptive analysis, it shows that 65.80% are located in the moderate level of work stress, while 93% are in the medium level of burnout syndrome.

Key words: work stress, professional burnout, emotional exhaustion, burnout syndrome.

I. INTRODUCCIÓN

De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2020) nos explica que el conjunto de reacciones fisiológicas ante el estrés, son las que preparan a nuestro organismo para la respuesta-acción. Básicamente nos habla de una reacción necesaria en nuestro organismo. El estrés es una amenaza a la salud de por lo menos uno de cada cinco trabajadores a nivel mundial, esta alteración mental se ha convertido en uno de los síndromes más asiduos en el ámbito laboral. Al respecto, la Organización de las Naciones Unidas (ONU, 2017) menciona que muchos de los avances tecnológicos han transformado el mundo laboral con nuevos estilos laborales, donde los empleos forman nuevos modelos que implican una mentalidad líder para cumplir un mando y control más exigentes contribuyendo al aumento del estrés.

En el Perú, existe una ley que se promulgó en el año 2012. Ley de Seguridad y Salud en el trabajo vigente N° 29783, actualizada al 2020. Ampliando este aspecto García (2016) nos brinda información sobre el estrés laboral como un riesgo psicosocial, ya que se formulan interrelaciones negativas entre trabajadores en condiciones laborales deplorables, casi siempre sometidos a largos periodos de trabajo, existe un diverso grupo de profesionales que realizan actividades que no son cómodas ni reajustables, propiciando consecuencias negativas para el individuo.

Ahora bien, según el reporte estadístico del Colegio Médico del Perú (2020), la cifra de médicos fallecidos se elevó a 60 a causa del COVID-19, siendo el tercer país de América Latina, con los más altos índices de médicos fallecidos. A fin de ilustrar esta información a la fecha actual de esta investigación hay 1713 médicos contagiados a nivel nacional a causa de esta letal enfermedad, mientras que 41 se encuentran luchando por sus vidas en las distintas salas de unidad de cuidados intensivos (UCI) del total de defunciones, 13 de ellos eran de Iquitos, un cardiólogo en La Libertad, uno de Lima y los demás en regiones del Norte. Adviértase que en el mes de junio se registró 16 médicos fallecidos en todo el Perú, nueve eran de Lima, uno del Callao, uno de Iquitos, dos de Piura, uno de Chiclayo, uno de Chiclayo y uno de Ayacucho.

Evidentemente llegó a nuestro país la pandemia del siglo XXI debido al brote mundial del COVID-19 que no solo cambió nuestra normalidad, sino que también ha impactado desfavorablemente a los trabajadores de primera línea, habiéndose transcurrido meses laborando bajo presión sin evaluar los efectos adversos ante el estrés laboral, incluyendo la incertidumbre y la sobre exposición a los nuevos contagios de los mismos trabajadores. Ante ello encontraremos una serie de indicadores con una clara reducción de conductas positivas y el incremento de las conductas negativas. En cuanto a las consecuencias sabemos que son particularmente graves y notorias, no obstante se antepone la parte profesional omitiendo la salud de la persona debido a la alta demanda sanitaria, dejando al personal médico vulnerable, generalmente esto sucede por la elevada exposición como trabajador público.

Christina Maslach (1977) añadió estudios y nos dio a conocer sus propuestas conceptuales sobre las bases de las ideas propuestas por la Asociación Americana de Psicólogos, (APA). En donde nos afirma que si existe el término global sobre el Síndrome Burnout (S.B) el cual fue añadida en el CIE-10 siendo reconocido como una enfermedad laboral. Este trastorno se origina en el individuo, como una sentencia a la salud provocada por el estrés laboral crónico.

En efecto, los primeros conceptos sobre el síndrome de agotamiento fue introducido en los Estados Unidos por Freudenberger (1974) en donde nos brinda información sobre los efectos adversos de profesionales que brindan atención directa, particularmente nos plantea la privación de los medios necesarios, así como manifestaciones inadmisibles de protección y bienestar laboral, debido a una exposición constante de estrés; estos factores laborales negativos coadyuvaron a la pérdida progresiva de energía, de vitalidad así como una reducida productividad, la cual afecta no solo a la organización como tal sino que también afecta el desarrollo personal y profesional del individuo, evocando a todo lo ya mencionado difícilmente lograrán desempeñar su rol laboral.

Por ende los daños no intencionales en los profesionales de salud se han elevado, ya que los pacientes al encontrarse en un estado crítico ameritan una atención por los médicos emergenciólogos, así como de las diferentes áreas e instituciones de salud, siendo ellos la única área que siempre estará en vigencia

laboral. En esta instancia el personal médico forma parte de la primera línea de atención en salud, pero no hemos dado la verdadera importancia al estado psicológico de los profesionales, sabemos que sus principios éticos los impulsan a trabajar más horas de las requeridas con la única mención de cubrir las emergencias de los pacientes, aun sin las herramientas necesarias.

Según el Colegio Médico del Perú (2020). Los equipos de protección del personal (EPP) en conjunto con la bioseguridad son protocolos que resguardan la vida de los profesionales, propiamente sabemos que son normas preventivas, pero tiene que ir a la par con los cuidados psicoemocionales del profesional, ya que ambos factores refuerzan el desenvolvimiento y desarrollo del profesional. Al dejar pasar la influencia psicológica se genera un factor de riesgo exponiendo la salud mental, física y psicológica del personal médico.

En efecto, la calidad de atención del profesional; está demás decir que estar expuestos a tal responsabilidad en lo que dura la pandemia mundial genera un impacto emocional y por ende un índice elevado de estrés y agotamiento emocional.

Partiendo de los supuestos anteriores es necesario formular la pregunta general. ¿Existirá relación entre estrés laboral y síndrome burnout en personal médico de diferentes instituciones de salud de la provincia de Huaral-Lima, 2020?

Se formuló la justificación considerando el período actual ante la crisis de salud con los más grandes problemas psicosociales a nivel nacional; en donde el personal médico puede llegar a desarrollar alguna alteración mental, por ello se debe realizar diversos estudios para adquirir nuevos conocimientos, siendo un tema central y de preferencia en nuestro país.

Se formuló como justificación teórica; generar nuevas ideas, conocimientos a través de teorías o principios existentes. Es por ello que esta investigación se apoya en el aporte teórico, ya que se explican de distintas formas, las teorías y conceptos principales del estrés laboral y el síndrome de burnout.

Se planteó como justificación social; ya que nos brindó una información más actual basada en la que el personal médico está expuesto a la enfermedad viral del COVID-19, de manera que al responder con honestidad el cuestionario psicológico conoceremos su estado mental actual, con el fin de que la organización implemente programas sostenibles a fin de reducir los efectos de estrés y burnout, siempre dirigidas a los profesionales del área.

Finalmente, se formuló la justificación práctica para analizar el grado de relación entre las variables, dado que nos permitió establecer medidas para reducir los efectos del estrés laboral y los efectos negativos del síndrome burnout basándose en la importancia del manejo emocional.

Se estableció como objetivo general: Determinar la relación que existe entre estrés laboral y síndrome burnout en personal médico de diferentes instituciones de salud de la provincia de Huaral-Lima, 2020.

Por consiguiente se propuso como objetivos específicos: Identificar el nivel de estrés laboral en personal médico de diferentes instituciones de salud de la provincia de Huaral-Lima, 2020. Identificar el nivel de síndrome burnout en personal médico de diferentes instituciones de salud de la provincia de Huaral-Lima, 2020.

Establecer la relación factor físico y el síndrome burnout en personal médico de diferentes instituciones de salud de la provincia de Huaral-Lima, 2020. Establecer la relación factor organizacional y el síndrome burnout en personal médico de diferentes instituciones de salud de la provincia de Huaral-Lima, 2020. Establecer la relación factor individual y el síndrome burnout en personal médico de diferentes instituciones de salud de la provincia de Huaral-Lima, 2020. Establecer la relación factor interpersonal y el síndrome burnout en personal médico de diferentes instituciones de salud de la provincia de Huaral-Lima, 2020. Establecer la relación factor psicológico y el síndrome burnout en personal médico de diferentes instituciones de salud de la provincia de Huaral-Lima, 2020.

Determinar la relación de estrés laboral y agotamiento emocional en personal médico de diferentes instituciones de salud de la provincia de Huaral-Lima, 2020. Determinar la relación de estrés laboral y despersonalización en personal

médico de diferentes instituciones de salud de la provincia de Huaral-Lima, 2020. Determinar la relación estrés laboral y la realización personal en personal médico de diferentes instituciones de salud de la provincia de Huaral-Lima, 2020.

Por lo consiguiente, se formuló como hipótesis general: Existirá relación entre estrés laboral y síndrome burnout en personal médico de diferentes instituciones de salud de la provincia de Huaral-Lima, 2020.

De la misma manera se estableció la hipótesis específica: A) Existirá relación significativa directa entre el factor físico y el síndrome burnout en personal médico de la provincia de Huaral-Lima, 2020. B) Existirá relación significativa directa entre el factor organizacional y el síndrome burnout en personal médico de la provincia de Huaral-Lima, 2020. C) Existirá relación significativa directa entre el factor individual y el síndrome burnout en personal médico de la provincia de Huaral-Lima, 2020. D) Existirá relación significativa directa entre el factor interpersonal y el síndrome burnout en personal médico de la provincia de Huaral-Lima, 2020. E) Existirá relación significativa directa entre el factor psicológico y el síndrome burnout en personal médico de la provincia de Huaral-Lima, 2020.

F) Existirá relación significativa directa entre el estrés laboral y agotamiento emocional en personal médico de la provincia de Huaral-Lima, 2020. G) Existirá relación significativa directa entre el estrés laboral y despersonalización en personal médico de la provincia de Huaral-Lima, 2020. H) Existirá relación significativa directa entre el estrés laboral y la realización personal en personal médico de la provincia de Huaral-Lima, 2020.

II. MARCO TEÓRICO

En cuanto a los antecedentes nacionales se tomó lo propuesto por Tarrillo, D. (2016). Estrés laboral y desgaste profesional en médicos del área de endocrinología del hospital nacional de la policía. La vigente indagación busca comprobar la relación que existe entre ambas variables. El muestreo estuvo conformado por 30 galenos en el distrito de Jesús María, Lima. El método de investigación y tipo de estudio fue descriptivo correlacional; las herramientas aplicadas fueron. Escala de Estrés Laboral (OIT) y el cuestionario (MBI) la cual fue validada para el Perú. Las tablas de resultados demostraron la prevalencia de una relación positiva media con valores estadísticos significativos entre estrés laboral y el desgaste profesional ($r=0.72$). De la misma manera se halló una relación positiva en la dimensión de desgaste profesional con la primera variable. En síntesis de manera descriptiva se pudo hallar niveles muy altos en la primera variable, con un porcentaje de 30% y 36% propiamente, así como un 53%.en nivel medio en la segunda variable.

Arias, W. (2017). Síndrome burnout en personal de salud de la ciudad de Arequipa. Centró su objetivo en investigar la presencia del síndrome burnout; logró analizar comparativamente aquellos datos relevantes en el personal, datos como el sexo del trabajador, ingresos, registro civil, tiempo de prestación de servicios, el cargo que ejerce, la carrera profesional y la procedencia. El estudio que se usó fue del tipo descriptivo, los participantes del muestreo fueron 213 profesionales y trabajadores del área de salud de los hospitales y postas de la ciudad de Arequipa. El 63.8% son mujeres y el 35.7% son varones, la edad promedio es 37 años de edad. Dentro de los instrumentos que aplicaron encontramos el Inventario de Maslach (MBI) la cual nos reafirma apropiados índices de confiabilidad y validez ($\alpha= .76$). Los resultados saltan a la vista, arrojaron altos porcentajes que los trabajadores sanitarios presentan evidentes sintomatologías de burnout, no obstante solo un 5.6% tiene este síndrome en nivel crónico, atendiendo a estas consideraciones obtuvieron un registro con diferencias entre los profesionales según la variación de los datos sociodemográficos. En efecto el síndrome burnout tiene una influencia importante y una prevalencia preocupante entre los trabajadores de salud, con más énfasis

en la dimensión de despersonalización, ya que ese resultado diferencial se da según las variables sociodemográficas, se puede explicar que también influyen las condiciones laborales y el entorno laboral donde se desarrollan.

Hurtado, A (2018). Estrés laboral y el Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de la Red de Salud Lima Norte IV, 2017. Como investigación propuso, determinar la relación entre el Estrés laboral (E.L) y el (S.B). Su enfoque fue correlacional, cuantitativo, con un método científico transversal, de tipo básico, con diseño no experimental. Esta investigación estuvo representado por 90 profesionales licenciados en la carrera de enfermería, las herramientas que emplearon fueron 2 encuestas uno para la primera variable y la segunda es un inventario para medir la sintomatología del S. Burnout, Al respecto se menciona la validez y respaldo por un juicio de expertos. Pasando a los valores, para estrés Laboral fue de 0.880 continuamente en el (S.B) 0,897. Al comparar las evidencias de esta investigación con el coeficiente Rho de Spearman. De tal manera obtuvieron un resultado positivo, alto, correlacional ($\rho=0,852$) y ($p=0,000<0,05$) el cual es un resultado significativo, entre las variables (E.L) y (S.B). En síntesis, durante el proceso de investigación rechazaron la hipótesis nula, por ello se determina la existencia correlacional directa entre el (E.L) y (S.B). en el personal de enfermería licenciados en la carrera de enfermería.

Cassano, M. (2018). Síndrome burnout y estrés laboral en profesionales de la salud en un policlínico de Lima, 2018. Como investigación propuso, determinar la relación entre el (S.B) y (E.L). Esta investigación fue del tipo, aplicada, correlacional, con un método no experimental, su enfoque fue cuantitativo descriptivo y transversal, el muestreo estuvo representado por el personal de salud, en total fueron 72 profesionales del policlínico ya mencionado. Las herramientas que emplearon fueron, el cuestionario de Maslach y la encuesta OIT. La primera es una herramienta para medir la sintomatología del S. Burnout que consiste en preguntas con un número definido de ítems (22), que en función a las premisas nos expresa resultados en 3 dimensiones, agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal. El cuestionario cuenta con 6 ítems para marcar. Al respecto se usó la encuesta de la OIT que contiene 25 ítems, las cuales evalúan 7 dimensiones, todas dirigidas al clima, estructura, territorio, tecnología, liderazgo y apoyo y cohesión organizacional, con 7

respuestas. Tiene validez y respaldo por un juicio de 3 expertos, quienes confirmaron las bases de metas, indicadores y elementos. Al comparar las evidencias de esta investigación se obtiene fiabilidad con (α de Cronbach) 621 para (S.B) y 669 para (E.L). De tal manera obtuvieron un resultado Spearman rho de (0.004). En síntesis, durante este proceso de investigación se determina que si existe una relación positiva débil entre las dos variables (S.B) y (E.L), en los profesionales de la salud.

En cuanto a los antecedentes internacionales; Párraga, I. (2018) investigó la relación del estrés percibido con el síndrome burnout y la satisfacción laboral en los profesionales sanitarios en la atención primaria de una comunidad autónoma de España, donde se pretende estimar la presencia de burnout en el personal de Castilla y de manera principal evaluar la relación de estrés percibido y satisfacción laboral. Su diseño fue descriptivo observacional, de corte transversal, el muestreo pasó por un análisis profundo. Se usó como instrumentos la Escala de estrés percibida y la encuesta (MBI) asimismo, usaron el cuestionario (Font- Roja). Estas herramientas nos arrojaron datos sobre de la presencia de burnout del 20,7 %. Así como un porcentajes de 53,3 % lo que significó un porcentaje alterado en por lo menos una de las sub escalas. El 38,9 % nos señaló un mayor valor de despersonalización, 28,2 % extenuación emocional y 8,0 % que nos demuestra un escaso porcentaje de autorrealización. Así mismo al estrés percibido tuvo una estima muy significativa al igual que burnout al elevarse en las 3 sub escalas ($p < 0,001$). Por medio del estudio las variables asociadas a burnout arrojaron el siguiente resultado: En la variable de estrés percibido se obtuvo una superior valoración en la escala (OR: 1,20; IC95 %: 1,12-1,28). De igual manera en la variable de satisfacción obtuvieron un resultado de inferior valoración en la escala (OR: 8,42; IC 95 %: 1,96-36,10). En definitiva: El síndrome burnout perjudica y afecta a 1 de cada 5 profesionales de Atención Primaria, por ello resaltamos que la dimensión de despersonalización es la más notoriamente alterada. El personal sanitario con desgaste emocional (burnout) tiene resultados elevados de estrés percibido e inferiores puntuaciones de satisfacción laboral. De esta manera podemos decir que otras variables que guarden relación en el cargo laboral, también influyen al desarrollo de dicho síndrome.

En este estudio se utilizó el enfoque histórico; originalmente la palabra estrés proviene del griego *stringere*, connotación de provocar tensión. Este vocablo se usó por primera vez en el siglo XIV. Desde entonces es uno de los términos más usados por las profesiones de salud en las diferentes ciencias, así como de manera coloquial en las personas de la sociedad.

En el sentido filosófico, la teoría con idealismo fisiológico la propuso inicialmente Hans Selye (1926). Especialista en una de las ciencias donde se cimentaron todas las demás ciencias incluyendo las ciencias médicas. Por añadidura nos plantea el origen del término estrés. Siendo uno de los pioneros con la más significativa contribución en el tema. Él descubrió que un organismo vivo al verse sometido a cambios de temperaturas extremas, a una exposición intensa de luz o a sonidos estridentes genera una tensión prolongada que da como resultado diversas respuestas fisiológicas denominadas estrés; a lo que conceptualizó que “Lo que importa no es lo que acontece, sino la forma como lo percibimos”. A partir de esta premisa elabora la teoría del estrés.

El concepto de estrés laboral, según la Organización Internacional del Trabajo, nos reafirma que es una de las enfermedades más comunes de la vida moderna. A todo esto, en lo que concierne a una perspectiva integral define, que es una respuesta psicofisiológica comportamental dentro del contexto laboral. (Edwards, 1988)

Basset (2011), nos habla de los tipos de estrés laboral e institucional, expresado particularmente con los trabajadores en donde haya una interacción perdurable, cíclica y directa. Esta relación se da con intensidad más que con otras relaciones interpersonales, generalmente se ofrecen servicios, prestan ayuda.

Atendiendo a los términos Selye, H. (2011) determinó el Síndrome General de Adaptación. Explicó los cambios psicofisiológicos que se originan por el estrés laboral. Denomina a la acción, en que el sujeto no tiene desarrollado sus hábitos y habilidades siendo las fundamentales para generar una respuesta coherente, ceñida a las expectativas de atención. Por ejemplo: La situación de un accidentado grave o la intervención de un paciente paliativo en situación terminal puede y serán dolorosas, dramáticas y hasta de indefensión; pero no asociamos

estrés sino otros trastornos emocionales; donde si hallaremos estrés es en los familiares, no obstante el nivel de estrés más elevado y resaltante se da en los profesionales que han de hacerle frente a las demandas de su atención por mucho tiempo.

Sumado a sus aportes nos desglosa los mecanismos del estrés en tres fases: Fase de Alarma: Esta fase es la inicial, que se caracteriza por que nuestro sistema nervioso genera un estado de alarma y reacciona con rapidez, básicamente nos explica que nuestro organismo libera adrenalina instantáneamente y se acondiciona, se alista para generar una respuesta.

Fase de resistencia, esto se reconoce como fortaleza, más conocida como fase de resistencia, es aquí donde se muestran los mecanismos específicos que nos permite enfrentar las diferentes situaciones.

Fase de extenuación, cansancio donde se genera un paulatino deterioro de la carga energética que utilizamos al hacerle frente a aquellos retos, amenazas y dificultades, es decir que la manera en que percibimos este hecho amenazante se encontrara relacionado con la entidad, organización o con la gestiones difíciles, es ahí donde hablamos de estrés laboral. (Gispert, 2007)

Según Las teorías mencionadas se plantea los siguientes conceptos de las dimensiones de estrés laboral.

Factor físico: Selye (1956). Nos plantea el estrés cómo la respuesta del organismo ante la percepción de un hecho amenazante donde se produce la activación del eje hipotalámico, hipofisario, suprarrenal, como indicador ante el desgaste físico, sobre carga laboral tanto física como mental.

Factor Organizacional: Edwards (1988). Nos propone la respuesta del comportamiento del individuo; donde se ve claramente influenciada por la organización, ya que en su intento de adaptación pasa por un proceso de reajuste a la presión externa e interna. El estrés laboral acontece cuando no logra reajustarse entre la persona, el perfil laboral y la organización en sí.

Factor Individual: Pérez (2005). Definido como la manifestación de un crecimiento de la identidad del rol (aspecto externo) ante un desmedro de la identidad del sí mismo (aspecto interno) en conjunto de las expectativas laborales, desoyéndose lo personal, observando cómo las largas jornadas de trabajo absorben a la persona, imponiendo de esta manera el rol profesional.

Factor Interpersonal: Gil Monte (2005). El estrés laboral con carácter interpersonal se caracteriza por un deterioro cognitivo de la mano con una pérdida de ilusión por la profesión en conjunto de una nivel afectivo deteriorado que se reflejan en las actitudes y conductas negativas con la indolencia del personal laboral de las entidades que brindan servicio en contacto constante con los usuarios de la organización, siendo estos indolentes e indiferentes resultando sentimientos de culpa que evidentemente afectaran a la salud y a la productividad laboral.

Factor Psicológico: Según Le Fevre, Matheny y Kolt (2003). Es indispensable tener una determinado ración de estrés en nuestra vida a la cual denominó eustres, porque nos genera la una sensación de satisfacción personal y repercute positivamente en el desempeño laboral, donde se activan las diferentes funciones neurobiológicas como la atención, la memorización, la activación fisiológica, necesarias para aumentar nuestro desarrollo profesional. Por otro lado el distrés es el polo opuesto, causa ansiedad, disminuye el rendimiento laboral, aunado a ello las condiciones psicológicas y mentales en las que el individuo presente, repercutirá negativamente en la productividad laboral. Ante lo expuesto es de importancia mencionar la asociación de algunos aspectos de diverso índoles, tales como: afectos, sentimientos, emociones, y cogniciones con procesos psicológicos que poseen su propio origen y construcción conceptual.

Teoría transaccional, (Lazarus y Folkman, 1984). En su propuesta de psicología nos hablan de una somatización frente al estrés por factores cognitivos emocionales y sociales, de tal manera que “una relación particular que se establece entre el individuo y el entorno, que al ser evaluado por el individuo es percibido como amenazante, desbordante de sus recursos y que pone en peligro su bienestar”. Refiero al mencionado por la fase secundaria en la que el individuo se percibe totalmente agotado, debilitado, desganado, extenuado, exhausto,

como secuela de un proceso de desgaste emocional. Mencionado esto, se presentan los niveles de estrés laboral de la siguiente manera.

El episódico, es una situación que se da a corto plazo, es decir que irremediablemente tiene que suceder de la misma manera una vez que el problema ese enfrenta el problema se extinguen los síntomas que lo provocaron. Este estrés se origina cuando hay despidos repentinos en una organización.

El crónico, se da de manera constante, generalmente aparece cuando el individuo es sometido a situaciones con niveles elevados de estrés y este perdura en el tiempo, es decir los síntomas aparecen de manera prolongada mientras sea inevitable para el individuo estar expuesto a la situación original estresante no se extinguirá el estrés.

En cuanto al enfoque histórico; del término síndrome burnout, fue declarado en el año 2000, por la Organización Mundial de la Salud (OMS). El psiquiatra estadounidense Freudenberger (1975), realizó la primera conceptualización patológica, inició con sus aportes sobre el agotamiento emocional, en aquella década trabajaba en una agencia de atención medica alternativa y nos proporcionó información que nos sirve hasta la actualidad sobre los procesos por el cual él en conjunto con otros compañeros profesionales experimentaron agotamiento emocional, perdida de interés, desmotivación y falta de compromiso.

Para tal efecto entendemos que el desgaste profesional, nos indica la extinción paulatina de la motivación, del compromiso y del interés personal especialmente donde la causa u objetivo no producen resultados deseados. Entonces la manera coloquial y comúnmente de expresión de burnout es gracias a H. Freudenberger quien empleó la palabra como reseña de sus evidencias.

En lo que se refiere al enfoque filosófico del síndrome burnout; se afirma que mediante sus propios postulados se puede explicar el contenido teórico.

Maslach (1986), psicóloga social que dedico su vida al estudio las emociones, creó el (MBI) que desde 1986 es el instrumento más importante en el diagnóstico de esta patología; ella describe el síndrome de burnout con el término desgaste

emocional o síndrome de estar quemado como una mera traducción al español de burnout. Es por ello que, al mencionar este término está implícito el significado dentro del área clínica, la cual se relaciona con el proceso disfuncional del deterioro emocional.

En relación a lo anteriormente expuesto definimos a burnout, como una alteración producto de una interacción y desenvolvimiento conflictivo entre el personal de trabajo y la organización; estar laborando bajo presión de manera prolongada origina el S. Burnout proviene de la tensión crónica, compuesto de actitudes y emociones negativas dirigidas a su entorno laboral y decae la productividad en su área de trabajo, como resultado el individuo asume el agotamiento emocional.

Teoría cognoscitiva del yo: Según Peiro (1999) En este modelo diseñado existen procesos asociativos mediante la representación simbólica, reflejan comportamientos adecuados y ajustados al entorno laboral. Esto se basa en estímulos representativos, simbólicos que contribuyen con la autoconfianza y por ende influye en la personalidad prueba ya que son determinantes en el desarrollo de dicho síndrome. (Peiró 1999, p. 263).

Teoría del intercambio social: Según Peiró cuando el individuo entabla relaciones interpersonales se inicia la seguridad, así como la preservación de los medios, propone que el S. Burnout tiene su inicio en la forma como percibimos el entorno con carencias, falta de equidad que desarrollan las personas como consecuencia del proceso de comprobación y aceptación social. Seguidamente cuando el individuo percibe que genera aportes sociales que contribuyen con su entorno laboral pero no reciben incentivos, desarrollan sentimientos como la falta de realización personal y burnout. Según esta teoría mencionamos tres fuentes relacionadas al proceso de intercambio social.

La incertidumbre, es la carencia de las propias emociones, pensamientos que influyen en nuestro actuar; la percepción de igualdad nos indica la forma en la que percibimos la equidad de la entrega, lo que se recibe a cambio en el transcurso de interacción interpersonal; la falta de control se relaciona con el dominio, es decir la posibilidad del autocontrol de los resultados sobre nuestros actos a nivel profesional.

Según (Lazarus y Folkman, 1984). Nos plantea el enfoque transaccional del (E.L) nos explica la manera crónica del estrés y como conlleva a padecer Burnout. Este acontece particularmente en el personal que brinda servicios humanos.

Con sus aportes Gil (2003), plantea que el exceso de las actividades laborales en conjunto de carencias en los recursos humanos y los riesgos de la salud pública; son factores que afectan emocionalmente a los profesionales; usualmente los describimos como indiferentes, inhumanos e incluso los denominan insensibles por el mismo endurecimiento psicoafectivo ya que esto que conlleva hacerle frente a los sentimientos de impotencia, frustración concatenada a una desilusión profesional y agotamiento laboral.

Según Gil (2005), planteó las tres dimensiones. Agotamiento emocional: es una situación de extenuación, cansancio, donde la energía se reduce, esto se da en el personal de sanidad por la atención directa; el contacto constante con los pacientes diagnosticados con enfermedades contagiosas dificultan el desarrollo normal del profesional, dado que se instalan sentimientos de temor que a la larga producen inestabilidad mental y dolencias como el sentimiento de vacío o incluso sentimientos de muerte.

La despersonalización se considera, como estrategia de resistencia que se da ante la extenuación, y el bajo éxito individual en consecuencia de esta valoración a nivel cognitivo del estrés al que está expuesto el individuo. En esta premisa es importante decir que intervienen los diferentes individuos que contribuyen con el trabajo y con las constantes expectativas que han sido frustrados dentro del ambiente laboral.

Escasa realización personal: Tendencias a la autoevaluación negativa en los profesionales, se originan sentimientos de disconformidad, mayormente se encuentran infelices, insatisfechos de su desenvolvimiento laboral, De esta manera se obtienen sentimientos negativos y emociones alteradas de inadecuación, así como de falta de autosuficiencia profesional y de la misma manera afecta en las habilidades propias de a persona afectando así su autoconfianza. (Gil, 2005).

III. METODOLOGIA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación:

Esta investigación es aplicada, cuantitativa, del tipo descriptivo, correlacional, ya que se recogió antecedentes o elementos de ambas variables.

Según Valderrama (2016), es de tipo aplicada ya que los resultados, se emplearon como fuente de información en la toma de decisiones para disminuir el estrés laboral en personal médico de diferentes instituciones de salud y nos permitió tomar acciones o medidas adecuadas para contrarrestar la problemática actual.

Hernández y Mendoza (2018) es cuantitativa porque utilizó métodos estadísticos y el programa SPSS.25 para afirmar o negar las hipótesis establecidas. Según, lo comprendido se tomó en cuenta la característica en como las variables se muestran conforme se encuentran en la realidad.

Es descriptivo ya que se analizaron las cualidades y propiedades importantes de los médicos del hospital, para ser considerado en el análisis, así mismo, se evaluaron diversos fenómenos o dimensiones a investigar.

Es correlacional ya que midió el grado de relación de las variables enfáticamente en la forma de interacción entre sí, pero sobre todo se veló porque estas relaciones se den dentro de un mismo contexto o lugar. (Ato, López y Benavente, 2013).

Diseño de investigación:

El presente estudio, utilizó un diseño no experimental de corte transversal, de tal manera que no se manipulan deliberadamente las variables, ya que ambas están fijas según su naturaleza y lo que acontece según espacio y tiempo. (Bernal, 2010)

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Estrés laboral

Definición Conceptual: Basset (2011) nos habla de los tipos de estrés laboral, expresado particularmente con los trabajadores en donde haya una interacción perdurable, cíclica y directa. Esta relación se da con intensidad más que con otras relaciones interpersonales, generalmente se ofrecen serviciales, prestan ayuda.

Definición Operacional: La herramienta del Test Medic-Estrés (TME) está compuesto de 35 ítems mediante una escala que va desde (Pocas veces, muchas veces casi siempre, casi nunca), está dividido en factor físico, factor organizacional, factor individual, factor interpersonal, factor psicológico; (Solís, S; Urgilés, F; Uyaguari, M., 2019)

Indicadores: Cuenta con tres niveles estrés. Leve: 35-64 puntos, Moderado: 65-94 puntos. Severo: >95 puntos. Las respuestas se obtienen mediante alternativas tipo Likert.

Escala de medición: Del tipo ordinal.

Variable 2: Síndrome Burnout

Definición Conceptual: Es un síndrome que se genera en respuesta al estrés laboral crónico que se presentan cuando fallan las estrategias de afrontamiento, ya que habitualmente el individuo las emplea como defensas para contrarrestar y controlar los estresores laborales. (Gil, Monte, 2003).

Definición Operacional: La Herramienta Maslach burnout Inventory (MBI) posee un conjunto de procedimientos para medir la variable, conformado por 22 ítems con una escala tipo Likert tales como (todos los días, varias veces por semana, una vez por semana, varias veces al mes, una vez al mes, algunas veces al año, nunca).

Indicadores: Para medir las dimensiones denota puntajes en cansancio

emocional con una puntuación máxima 54, despersonalización con una puntuación máxima de 30 y en realización personal su puntuación máxima pasa a ser de 48.
Escala de medición: Mediante una escala ordinal. (Maslach, 1986)

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

Población: Monje (2011) Establece que la población es un conjunto de elementos donde se desarrolla y que pertenecen a un mismo espacio, lugar que de manera particular estuvo en una situación similar al objeto de estudio.

La población estuvo conformada por 120 médicos de las diferentes instituciones de salud de la provincia de Huaral-Lima, 2020; que comprende desde centros de salud hasta un hospital del nivel II-2.

Criterios de inclusión: Se planteó como criterios de inclusión; que el personal médico sea de ambos sexos con edades entre 25 a 66 años, que contestaran correctamente los cuestionarios, así mismo que tengan equipo y acceso tecnológico para que participen en la investigación de manera voluntaria por medio del consentimiento informado.

Criterios de exclusión: Se propuso como criterios de exclusión; que los participantes tengan edad mayor a 66 años, que al momento de la recolección de datos no pudieron acceder al cuestionario, así como médicos que no estuvieron laborando por pertenecer al grupo de riesgo y padecer enfermedades de salud pre existentes, como diabetes, obesidad mórbida, cáncer o por resultar reactivo al COVID-19.

Muestra: Para la muestra; se utilizó una muestra censal con un compendio del 100% de la población.

Muestreo: Este estudio usó un muestreo no probabilístico por conveniencia; se consideró aquellos participantes que cumplieran con los criterios para ser incluidos en la investigación.

Unidad de análisis: La información fue proporcionada por la unidad del personal del hospital de Huaral.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En esta investigación se aplicaron las técnicas de los cuestionarios para hacer un recopilado de información y analizar los datos. Por ello se utilizó dos cuestionarios, una por cada variable donde los médicos de las diferentes especialidades del hospital de Huaral responderán las preguntas para recabar información que contribuya en comprender la conducta de la población.

Carrasco (2017) define a la encuesta como, una técnica de investigación social para la exploración, indagación y la recolección de datos, mediante preguntas formuladas directa o indirectamente a los sujetos que constituyen a la unidad de análisis del estudio investigativo. (p.72)

Instrumento 1: Estrés Laboral (Test Medic-Estrés: TME)

Ficha técnica del instrumento

Autora original: Sandra Mercedes Solís Ávila; Francisco Javier Urgilés
González; Mariela Del Carmen Uyaguari Morocho

Origen: Ecuador en el año 2014

Administración: Individual y Colectiva

Dirigido: Médicos profesionales de salud

N° de ítem: 35 preguntas

Duración: 15 minutos aproximadamente

Consigna: Medir la detección del Estrés Laboral en Médicos

Dimensiones: Factor físico, Factor organizacional, Factor individual, Factor Interpersonal, Factor psicológico.

- Reseña histórica: Su publicación aparece en el año 2014 en Moscoso, Cuenca, Ecuador con una patente de prueba diagnóstica en médicos, validada para la medición del estrés, con una estructura de cinco dimensiones.
- Propiedades psicométricas originales: Fue creado por Sandra, Solís; Francisco, Urgilés; Mariela, Uyaguari (2014) en Cuenca, Ecuador. En el que obtuvieron una consistencia interna de 0,940 (Alfa de Cronbach) y un análisis correlacional de 0,982. Por lo tanto es un instrumento fiable que hace mediciones consistentes y estables.

- Propiedades psicométricas del piloto: Se trabajó con un compendio de 50 participantes, en personal no médico de diferentes especialidades en la misma jurisdicción de salud. El instrumento Test Medic-Estrés (TME) obtuvo una confiabilidad con un coeficiente Alfa de Cronbach general de .901 el cual nos evidencia un nivel excelente de confiabilidad del instrumento según lo requerido por los autores George y Mallery (2003).

Por otro lado en las siete dimensiones de la prueba se precisaron valores en el factor físico .761 de la misma manera en el factor organizacional .638 factor individual .714 factor interpersonal .714 y el factor psicológico un valor de .806 sintetizando Nunnally (1978) nos menciona que un instrumento es confiable si supera el valor mínimo de ,50. (Anexo 9)

- Evidencias de validez y análisis de ítems por jueces expertos: Se dispuso el contenido del instrumento Test Medic-Estrés a cuatro jueces expertos a través del coeficiente V de Aiken, precisando un valor =1, donde se obtuvo un coeficiente mayor a 0.8 del análisis general y en cada uno de los 35 reactivos Lo cual indica que todos los ítems son óptimos, en base a los criterios tales como claridad, pertenencia y relevancia, los mencionados datos son en función a los supuestos. (Escrura, 1988)

Instrumento 2: Síndrome burnout (Maslach Burnout Inventory: MBI)

Ficha técnica del instrumento

Autora original: Christina Maslash

Versión adaptada: Antonella Gilla; Silvina Giménez; Valeria Moran; Fabián Olaza

Origen: Argentina en el año 2019

Administración: Individual y Colectiva

Dirigido: Personal médico de salud

Nº de ítem: 22 preguntas

Duración: 15 minutos aprox

Consigna: Medir la frecuencia y la intensidad del burnout.

Dimensiones: Agotamiento emocional, despersonalización, realización Personal.

- Reseña histórica: La primera publicación del cuestionario aparece en 1981, con su patente de triple estructura y la definición operativa se elaboró teóricamente conforme la construcción del mismo.
- Propiedades psicométricas originales: Validez y confiabilidad del Maslach Burnout Inventory (MBI). Sus escalas y dimensiones poseen una alta consistencia interna, así como una adecuada fiabilidad cercana al 90% Alfa de Cronbach. (Maslach; Jackson, 1981)
- Propiedades psicométricas internacionales: En un estudio actual argentino por Antonella Gilla; Giménez; Moran y Olaz, hallaron un análisis factorial confirmatorio, en una muestra (n = 544) se obtuvo resultados de estimación de Máxima Verosimilitud robusto. La consistencia interna denoto resultados con valores muy buenos (fc > .70) por medio del SPSS 20 y el software MPLUS 7. Por esta razón el MBI-HSS es una escala fiable y válida para la evaluación del Burnout.

Por otra parte Olivares, F. y Gil, Monte (2009) en un estudio desarrollado en Chile halló valores en el coeficiente obtenido de 0.90 Alfa de Cronbach. Asimismo Nunnally y Bernstein (1994).

En otro estudio dirigido a los profesionales de la salud obtuvo valores confirmatorios; mostró una consistencia interna adecuada, superando el criterio de .70 Alfa de Cronbach recomendado.

De la misma manera la estructura trifactorial basada en las tres dimensiones o sub escalas propuestas, presenta un nivel confirmatorio por diversos estudios mediante un análisis factorial exploratorio. (Olivares, F. Miranda, M. Wilker, Jélvez. y Sepúlveda M. 2014)

- Propiedades psicométricas del piloto: En relación a la segunda variable se ejecutó un piloto con 50 participantes del personal no médico de diferentes especialidades en la misma jurisdicción de salud. A partir del análisis se obtuvo un coeficiente Alfa de Cronbach general de .862, el cual nos evidencio un nivel excelente de confiabilidad del instrumento según lo requerido por los autores. (George, 2003).

De igual forma se realizó el procesamiento de las tres dimensiones, donde se visualizó valores en agotamiento emocional .882, despersonalización ,827 y realización personal ,891. Corroborando que es una prueba confiable, ya que cuenta con niveles excepcionales en sus resultados.

Tomando en cuenta lo mencionado según Nunnaly (1978) nos menciona que un instrumento es confiable si supera el valor mínimo de .50 según la mención del investigador.

- Evidencias de validez y análisis de ítems por jueces expertos: El contenido para el Maslach Burnout Inventory se dispuso a cuatro jueces expertos por medio de la V de Aiken, precisando un valor =1. Lo que demostró que estas pruebas son válidas, puesto que el coeficiente hallado es mayor a 0.8 en el análisis general y en cada uno de los 22 ítems, indicando que son óptimos, en base a criterios como claridad, pertenencia. (Escurra, 1988)

3.5. Procedimientos

La presente investigación inició realizando la compilación de teorías sustentables y antecedentes relevantes que guarden relación con el estudio, propiamente se propuso el marco teórico. De forma continua se planteó el problema general así como el objetivo general, específicos y finalmente se plantearon las hipótesis.

Se solicitó la autorización virtual del cuestionario del Test Medic-Estrés construido y validado en Cuenca-Ecuador de manera formal con un documento dirigido a los autores el cual llevó un sello y firma correspondiente por el área académica.

De forma similar se solicitó la autorización de los autores de la validación argentina del cuestionario (MBI). Paralelo se verificó el código de la segunda herramienta el cual ha sido publicado en una revista científica y es de libre acceso.

Posteriormente los instrumentos fueron sometidos a juicios de expertos, cuatro profesionales de alta experticia con habilidades y conocimientos en el campo clínico y laboral para una óptima evaluación.

Dado los avances se procedió con el envío del documento dirigido al director del Hospital de la provincia de Huaral, quien autorizó la recolección de datos, por ello se pasó a contactar con el personal médico, por medio de redes sociales y llamadas telefónicas. Una vez generada la comunicación; el personal médico participó del estudio mediante un consentimiento informado virtual.

Sumado a ello para el piloto se envió el link que redirigió al formulario virtual para la aplicación de los cuestionarios; de esta manera se verificó y corroboró la validez y confiabilidad de ambos instrumentos. Todo este proceso se llevó a cabo previa presentación de la investigadora y adicionalmente se brindó información vía llamada telefónica.

Entre tanto se pasó a revisar las respuestas de ambos instrumentos y se realizó un análisis exhaustivo de los resultados obtenidos, de esta manera se realizó el análisis estadísticos de acuerdo a los objetivos planteados.

En definitiva, los resultados fueron redactados en prosa, a la vez se planteó en tablas numéricas, porcentuales siempre respetando las normas APA, de manera continua se planteó la discusión de los hallazgos obtenidos cerrando con la conclusión, recomendaciones para presentar las evidencias concluyentes para este estudio y futura publicación.

3.6. Método de análisis de datos

Para la relevancia de los instrumentos se determinó el acuerdo entre los jueces utilizando el coeficiente V de Aiken se procedió a cuantificar los reactivos respecto al conocimiento y dominio del contenido, dada las valoraciones de los jueces expertos, combinando la facilidad de los cálculos y resultados estadísticos.

Continuamente se elaboró una matriz de Excel con datos que fueron codificados, procesados y analizados con el Software estadístico SPSS V 24, para definir y corroborar la confiabilidad de ambos instrumentos por medio del alfa de Cronbach.

Este estudio comprendió el uso de los medios estadísticos descriptivos, correlacionales, donde se usó el promedio, con frecuencias (fr) y valores

porcentuales (%) según los resultados arrojados se evaluó las relaciones entre las variables ya mencionadas. Para ello se determinó las hipótesis planteadas así como los objetivos propuestos siempre dirigidos al análisis científico. (Mohl y Bee, 2011)

Concretamente, se determinó la bondad de ajuste a la normalidad de ambas variables, para ello se utilizó como medio estadístico la prueba de Kolmogórov Smirnov (KS) la cual se usa de tener una población mayor a 50, cuya finalidad es hallar la tipología de los datos para definir el grado de concordancia de los datos de mi población y la distribución teórica.

Posteriormente se decidió el uso de pruebas no paramétricas y se empleó rho Spearman según lo hallado en el análisis correlacional, en función a la distribución de normalidad.

3.7. Aspectos éticos

Este estudio decidió tomar algunos aspectos éticos como los consentimientos de los autores del test-Medic estrés y se verificó la codificación de libre acceso para el uso del Cuestionario (MBI-HSS) de forma tal que se respete la autoría de cada investigador y se les cita según normas APA.

De manera que, se mostraron los resultados auténticos y confiables obtenidos de los instrumentos aplicados. Este proceso se realizó bajo un de juicio de expertos, cumpliendo las normas académicas establecidas.

De acuerdo con los principios bioéticos se respetó los derechos de los participantes para garantizar la calidad de la investigación se manifestó el consentimiento informado de los participantes, de forma que se mantuvo en secreto la información brindada, ya que sus datos solo serán utilizados en esta investigación siguiendo los lineamientos de la Asociación Médico Mundial (2017).

De manera reiterativa el Colegio de Psicólogos del Perú en el artículo 24 nos menciona, que necesariamente se debe contar con el consentimiento informado por ello es fundamental respetar esta normativa.

Prioritariamente como lo estipula la declaración de Helsinki, se veló por el bienestar de los profesionales que participaron en este estudio, insistiendo en la formalidad se presentó las pautas necesarias para la administración de los cuestionarios por cada variable según lo ya mencionado. Por tal forma se garantizó la confidencialidad al igual que la discreción de los resultados obtenidos de las pruebas.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov para las variables estrés laboral y síndrome burnout

Variable	Dimensión	Estadístico	n	P
Estrés laboral	Físico	,107	120	,002
	F. Organizacional	,089	120	,021
	F. Individual	,142	120	,000
	F. Interpersonal	,096	120	,008
	F. Psicológico	,096	120	,008
	General	,134	120	,000
Síndrome burnout	Agotamiento emocional	,123	120	,000
	Despersonalización	,160	120	,000
	Realización Personal	,160	120	,000
	General	,108	120	,002

Nota. n: muestra; p: significancia

En la tabla 1, se empleó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov. Además, los datos muestran que la dimensión factor organizacional, factor interpersonal y factor psicológico se ajusta a una distribución normal y la variable síndrome burnout y sus dimensiones no se ajusta a una distribución normal ya que la significancia es ($p < 0,05$). Ante ello, Flórez, Miranda y Villasis (2017) indicaron que cuando las variables por correlacionar no siguen una distribución normal, el coeficiente que se debe utilizar es el de Spearman.

De modo que se decidió analizar con estadísticos no paramétricos del coeficiente de Rho de Spearman.

Tabla 2

Correlación Rho de Spearman entre las variables: Estrés Laboral y Síndrome Burnout

Variable	Estadístico	Síndrome Burnout
	Rho de Spearman	,812**
Estrés laboral	Sig. (Bilateral)	,000
	n	120

Tabla 2, se determina que existe correlación directa significativa entre estrés laboral y síndrome burnout ($Rho=,812$; $p=,000 < 0.05$), indicando que dichas variables se correlacionan. Según Mondragón (2014) refiere que una correlación positiva de intensidad muy fuerte es cuando los valores de correlación van de 0,76 a 0,90.

Tabla 3

Niveles del estrés laboral

Niveles	f	%
Leve	24	20%
Moderado	79	65,80%
Severo	17	14,20%
Total	120	100%

Tabla 3, se visualiza que los niveles de estrés laboral en cuanto a la población de médicos, revela que el 20% (24 médicos) se encuentra en un nivel leve, mientras que el 65,80% (79 médicos) se ubica en el nivel moderado y un nivel alto con el 14,20% (17 médicos).

Tabla 4*Niveles del síndrome burnout*

Niveles	f	%
Bajo	0	0%
Medio	112	93%
Alto	8	6,70%
Total	120	100%

Tabla 4, se observa los niveles del síndrome burnout en cuanto a la población de médicos, señalando que el 93% (112 médicos) se encuentran en un nivel medio y el 6,70% (8 médicos) se ubica en el nivel alto.

Tabla 5*Correlación entre la dimensión factor físico y el síndrome burnout*

Dimensión	Estadístico	Síndrome burnout
	Rho de Spearman	,505**
Factor físico	Sig. (Bilateral)	,000
	N	120

Tabla 5, Se presenta una correlación directa de intensidad considerable entre la dimensión factor físico y la variable síndrome burnout (Rho=,505). Debido a que el nivel de significancia es (p=,000; p<0.05). Por su parte, Mondragón (2014) señala que una correlación positiva de intensidad considerable cuando los valores oscilan entre 0,51 a 0,75.

Tabla 6*Correlación entre la dimensión factor organizacional y el síndrome burnout*

Dimensión	Estadístico	Síndrome burnout
	Rho de Spearman	,670**
Factor organizacional	Sig. (Bilateral)	,000
	N	120

Tabla 6, se evidencia que existe correlación directa de intensidad considerable entre la dimensión factor organizacional y la variable síndrome burnout (Rho=,670) ya que el nivel de significancia es ,000 siendo menor a 0.05. Según Mondragón (2014) señala que una correlación positiva considerable oscilan cuando los valores van entre 0,51 a 0,75.

Tabla 7*Correlación entre la dimensión factor individual y el síndrome burnout*

Dimensión	Estadístico	Síndrome burnout
	Rho de Spearman	,764**
Factor individual	Sig. (Bilateral)	,000
	N	120

Tabla 7, se observa que el nivel de significancia es menor a 0,05; lo cual revelaría que existe correlación directa de intensidad muy fuerte entre la dimensión factor individual y la variable síndrome burnout (Rho=,764). Ya que el nivel de significancia ($p < 0.05$), indicando que la dimensión y la variable se correlacionan. Según Mondragón (2014) menciona que una correlación positiva de intensidad muy fuerte es cuando los valores de correlación van de 0,76 a 0,90.

Tabla 8*Correlación entre la dimensión factor interpersonal y el síndrome burnout*

Dimensión	Estadístico	Síndrome burnout
	Rho de Spearman	,738**
Factor interpersonal	Sig. (Bilateral)	,000
	N	120

Tabla 8, se determina que existe correlación directa de intensidad considerable entre la dimensión factor interpersonal y la variable síndrome burnout (Rho=,738; $p < 0,05$), indicando que la dimensión y la variable tienen correlación, porque el nivel de significancia es de ,000 siendo menor a 0,05. Según Mondragón (2014) indica que una correlación positiva de intensidad considerable es cuando los puntajes van de 0,51 a 0,75.

Tabla 9*Correlación entre la dimensión factor psicológico y el síndrome burnout*

Dimensión	Estadístico	Síndrome burnout
	Rho de Spearman	,744**
Factor psicológico	Sig. (Bilateral)	,000
	N	120

Tabla 9, se evidencia que existe una correlación directa de intensidad considerable y significativa entre la dimensión factor psicológico y la variable síndrome burnout (Rho= ,744; $p < 0,05$). Según Mondragón (2014) se considera una correlación positiva de intensidad considerable cuando los puntajes van de 0,51 a 0,75.

Tabla 10*Correlación entre el estrés laboral y la dimensión agotamiento emocional*

Variable	Estadístico	Agotamiento emocional
	Rho de Spearman	,546**
Estrés laboral	Sig. (Bilateral)	,000
	N	120

Tabla 10, se aprecia una correlación directa de intensidad media y significativa entre el estrés laboral y la dimensión agotamiento emocional (Rho =,546). Ya que tiene un valor de significancia es, 000, siendo menor a 0,05. Según Mondragón (2014) indica que una correlación positiva de intensidad media es cuando los puntajes van de 0,11 a 0,50.

Tabla 11*Correlación entre el estrés laboral y la dimensión despersonalización*

Variable	Estadístico	Despersonalización
	Rho de Spearman	,422**
Estrés laboral	Sig. (Bilateral)	,000
	N	120

Tabla 11, se determina que existe correlación directa de intensidad media y significativa entre el estrés laboral y la dimensión despersonalización (Rho=,422; $p < 0,05$). Por su parte Mondragón (2014) manifiesta que cuando los valores alcanzados de una correlación se encuentren en el rango de 0.11 a 0.50, se considera que es correlación de intensidad media.

Tabla 12

Correlación entre el estrés laboral y la dimensión realización personal

Dimensión	Estadístico	<i>Realización Personal</i>
	Rho de Spearman	,446**
Estrés laboral	Sig. (Bilateral)	,000
	N	120

Tabla 12, se observa que existe una correlación directa de intensidad media y significativa entre el estrés laboral y la dimensión realización personal (Rho=,446), teniendo una significancia ($p < 0,05$). En base a los resultados obtenidos, Mondragón (2014) menciona que se considera una correlación positiva de intensidad media, cuando los valores oscilan entre de 0,11 a 0,50.

V. DISCUSIÓN

En este capítulo es necesario discutir algunos de los aspectos de gran importancia respecto a la variable estrés laboral y síndrome burnout en personal médico de las diferentes instituciones de salud de la provincia de Huaral, Lima, donde se contó con la participación de 120 médicos, por consiguiente, se contrastará los resultados obtenidos con los antecedentes de investigación mencionados con antelación.

Es imprescindible mencionar que esta investigación se realizó en medio de la crisis de salud, ante ello es preciso indicar que no existen investigaciones actuales que evidencien los efectos adversos que tendrá el personal médico ante el estrés (E.L) y (S.B) en un contexto como del COVID-19, no obstante se trabajaron con investigaciones con realidades semejantes en las que se trabajaron con una o ambas variables.

Se propuso el objetivo general, donde se determinó la relación entre ambas variables, para la obtención de datos se utilizó el Rho Spearman con un valor de ($Rho=,812$) mostrando una correlación positiva con una intensidad muy fuerte, lo que demuestra que a mayor indicadores de estrés laboral mayores son las probabilidades de padecer síndrome burnout. Hurtado (2018) en un estudio similar determinó la relación entre las dos variables en un estudio representado por 90 profesionales licenciados en la carrera de salud con valores de ($Rho=,852$) obteniendo una correlación positiva de intensidad alta. Para fundamentar dichos resultados la teoría transaccional de Lazarus y Folkman (1984) nos explica los trastornos de los síntomas psicosomáticos, es decir las manifestaciones físicas ante el dolor mental por las diversas causas orgánicas considerando todas las fases de estrés tales como la fase episódica, que se da a corto plazo con la extinción de y la manifestación crónica. Lo que demuestra que a mayores indicadores en la primera variable mayores serán las probabilidades de padecer (S.B). De acuerdo a la OMS (2020) el síndrome burnout es uno de los más asiduos en la actualidad, por ello este estudio se centró en los trabajadores de primera línea en la atención de la salud, debido a que existen repercusiones mentales por la alta demanda laboral dentro de la crisis sanitaria a la que aun a la

fecha se encuentran expuestos los médicos, por ello la importancia de este estudio en medio de la pandemia.

En cuanto al planteamiento del primer objetivo específico sobre los niveles de (E.L) en el personal médico, muestran un 65,80% de médicos que presentó un nivel moderado mientras que el 14,20% un nivel severo; a lo que se contrasta con Tarrillo (2016) encontró resultados que oscilaban entre un 30% mostró un nivel moderado y un 36% obtuvo un nivel severo; a lo que respalda teóricamente Hans Selye (1926) en donde nos expresa los correlatos de la experiencia mediatizado por nuestras percepciones ante el estresor ambiental. Siendo las tres fases de alarma donde los médicos se adecuan para generar una respuesta instantánea, seguidamente la resistencia denota la capacidad resiliente del personal médico manifiesta un mayor equilibrio emocional frente a las adversidades y por último la fase extenuante en donde el personal médico padece de un distrés acompañado de un estado mental persistente negativo, es en esta instancia donde el profesional de salud desarrolla un comportamiento disfuncional laboral.

Respecto al segundo objetivo específico sobre los niveles de (S.B) en personal médico; se evidenciaron resultados que un 93% mostró un nivel moderado mientras que Arias (2016) un 90.6% de los participantes presentaron un nivel moderado, lo que nos demuestra que gran parte de los profesionales muestran sintomatologías de burnout. A lo que respalda Freudemberger (1975) con su teoría acerca de la extinción paulatina de la motivación, donde el individuo pasa por un proceso de extenuación, pérdida de interés y falta de compromiso. Estos resultados reflejan las expectativas laborales por parte de los médicos profesionales de salud donde no se producen resultados esperados.

En razón tercer objetivo específico se estableció la relación factor físico y el síndrome burnout en personal médico; donde se aprecia una correlación directa de intensidad considerable entre la dimensión factor físico y la variable síndrome burnout con un ($Rho=,505$) respaldado por el autor Selye (1956) donde nos propone el estrés como una respuesta del organismo ante la percepción de un hecho amenazante, mostrando indicadores como el desgaste físico y la carga laboral excesiva. Entonces sabemos que el factor físico genera diversas

consecuencias negativas que a la larga va a repercutir en el entorno más próximo ya que aparecen cuando las peticiones laborales superan las capacidades propias del individuo.

En cuanto al cuarto objetivo específicos se estableció la relación entre factor organizacional y la segunda variable en personal médico, con una correlación directa de intensidad considerable entre la dimensión factor organizacional y la variable síndrome burnout ($Rho=,670$) respaldado por el autor Edwards (1988) sabiendo que la organización influencia directamente en el comportamiento del individuo por medio de un proceso de reajuste, teniendo en cuenta la presión externa e interna. Es aquí donde el factor organizacional tiene un margen de quiebre e inestabilidad laboral, el cual acontece cuando el personal médico no logra reajustarse a las nuevas exigencias que requiere la organización.

El quinto objetivo específico se estableció la relación entre factor individual y síndrome burnout en personal médico, donde se halló una correlación directa de intensidad muy fuerte entre la dimensión factor individual y la variable síndrome burnout ($Rho=,764$). A lo que respalda Pérez (2005) que el factor individual es una manifestación desmedida de la identidad del rol (aspecto que los demás pueden ver y conocer), en desmedro a un aspecto interno de la identidad del sí mismo (comportamiento oculto), pudiéndose observar cómo el rol absorbe a la persona imponiendo el rol profesional. Es decir el personal médico como tal cumple un rol profesional no dejando de lado el aspecto individual objetivos, metas y propósitos personales propio de un normal desarrollo, pero ante esta premisa existe una exteriorización desproporcionada de la identidad del rol laboral, esto se origina cuando la parte externa consume al trabajador desoyéndose lo íntimo con la única finalidad de suplir las expectativas profesionales, privilegiando el rol laboral.

En el sexto objetivo específico se determinó la relación entre factor interpersonal y la variable síndrome burnout en personal médico, encontrando resultados correlacionales de manera directa con una intensidad considerable entre la dimensión factor interpersonal y la variable síndrome burnout ($Rho=,738$). Recíprocamente lo respalda Gil (2005) en sus estudios donde nos señala que al factor interpersonal seguramente le adjudicamos un alto contenido de bienestar y

satisfacción, no obstante si no manejamos el estrés interpersonal pueden cronificarse ya que al persistir en la mente estas erosionan el ánimo, en términos simples no solo afectará sus relaciones interpersonales sino que incluso la sensibilidad y el cinismo se acentúan.

Secuencialmente se propuso el séptimo objetivo específico, identificar la relación entre la dimensión factor psicológico y la segunda variable en personal médico, mostrando que la existencia correlacional directa de intensidad considerable entre la dimensión factor psicológico y (S.B) con un ($Rho=,744$). Este resultado, es respaldado por el autor Le Fevre, Matheny y Kolt, (2003) quien nos menciona que es necesario una ración positiva de estrés para lograr afrontar con tenacidad las adversidades, mientras que el eustres genera sensaciones placenteras como satisfacción personal, no obstante el distrés causa alteraciones psicológicas que disminuyen el rendimiento laboral. Ante lo expuesto la asociación de algunos aspectos de diversas índoles, tales como: afectos, sentimientos, emociones, y cogniciones con procesos psicológicos que poseen su propio origen y construcción conceptual.

De igual forma se estableció el octavo objetivo específico; determinar la relación entre la primera variable y la dimensión agotamiento emocional en personal médico, en donde se aprecia una correlación directa de intensidad media entre el (E.L) con la dimensión agotamiento emocional ($Rho =,546$). Por su parte Hurtado (2018) en un estudio semejante muestra una correlación positiva alta ($Rho= ,745$) en profesionales de la salud destacando una importante asociación entre las dimensiones planteadas en este estudio; resultado respaldado por Maslach (1986) donde nos plantea la respuesta del individuo se prolonga a través de una interacción constante con estresores crónicos. Ante lo mencionado se determinan los niveles donde se acentúan los síntomas de burnout concatenados a una debilitación física y mental ya que se avanza la gravedad del cuadro patológico. Sin duda existe una prevalencia en la muestra donde el estrés crónico es el principal factor desencadenante de agotamiento emocional.

Se planteó un noveno objetivo específico el cual determinó la relación entre (E.L) y la dimensión despersonalización en personal médico, obteniéndose resultados

que se correlacionan de manera directa de intensidad media entre (E.L) y la dimensión despersonalización. ($Rho=,422$); Hurtado (2018) nos propone un estudio similar dirigido al personal de salud, donde obtuvo valores correlacionales altos ($Rho=0,735$) entre estrés laboral y síndrome burnout. Siendo respaldado teóricamente por Gil (2005). Es una situación de extenuación donde la energía se reduce, debido al trato constante con pacientes diagnosticados con enfermedades contagiosas, dado que se instalan sentimientos de inseguridad con sentimiento de vacío o incluso hasta de muerte. Tomando como referente esta investigación podemos decir que el personal de salud tiene evidentes sintomatologías de burnout, ya que al mantener un constante trato con los pacientes COVID se confirma lo expuesto, ya que las condiciones laborales en que los trabajadores se desarrollan no son las adecuadas.

Finalmente se planteó el décimo objetivo específico pretendiendo determinar la relación entre (E.L) y la dimensión realización personal, en donde se observa que una correlación directa entre la primera variable y la dimensión realización personal ($Rho=,446$), así mismo Hurtado (2018) en su investigación denotó una correlación media con un valor de ($Rho= -0,598$) entre la primera variable y la dimensión realización personal; Gil, (2005) nos habla de las tendencias a la autoevaluación negativa, se originan sentimientos de disconformidad, insatisfechos de su desenvolvimiento laboral. El personal médico presentara emociones alteradas de inadecuación, se perciben como insuficientes afectando sus habilidades, su autoestima. Estos resultados no difieren del resto de las investigaciones sino que afianzamos resultados, conocimientos y datos provenientes de los médicos evaluados en esta investigación.

Cabe recalcar que esta investigación tuvo ciertas limitaciones ya que se ha desarrollado en un tiempo donde el personal médico se encuentra en una situación de agotamiento, por lo que existe una probabilidad donde los resultados podrían estar parcialmente sesgados a comprensión por parte de los participantes debido a las circunstancias sanitarias extenuantes. Finalmente se tuvo limitaciones con la recopilación poblacional ya que se trabajó con una población reducida, en base a una sola área con profesionales de salud de la provincia de Huaral.

VI. CONCLUSIONES

Los resultados de este estudio permitieron brindar las siguientes conclusiones:

PRIMERA: Existe relación entre el (E.L) y (S.B) en personal médico de diferentes instituciones de salud de la provincia de Huaral-Lima, 2020; con una correlación positiva de intensidad muy fuerte ($Rho=0,812$) y una significancia del ($p=0,000<0,05$) esto quiere decir que se acepta la hipótesis general alterna y se rechaza la hipótesis general nula, a lo que se concluye que a mayor estrés laboral mayores serán las probabilidades de padecer síndrome de Burnout.

SEGUNDA: Se revelaron porcentajes sobre los niveles de estrés laboral en donde se identificó que el 65.80% manifestó un nivel moderado y el 14.20 % del personal médico tiene estrés laboral alto.

TERCERO: Se concluyó sobre los niveles de síndrome burnout que el 93% del personal médico tiene un nivel moderado y el 6.70% presenta nivel alto en burnout.

CUARTO: Existe relación entre la dimensión factor físico y (S.B) en personal médico ya que existe una correlación directa de intensidad considerable ($Rho 0,505$) y una significancia de ($p=,000$) a lo que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

QUINTO: Si existe relación entre la dimensión factor organizacional y (S.B) en personal médico con un valor correlacional directa de intensidad considerable ($Rho 0,670$) y ($p=,000$) se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

SEXTO: Existe relación entre la dimensión factor individual y el (S.B) en personal médico mostrando una correlación directa de intensidad muy fuerte ($Rho= 0,764$) y un valor significativo ($p=,000$) ante ello se concluye que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

SÉPTIMO: Existe relación entre la dimensión factor interpersonal y el (S.B) en personal médico ya que se halló la correlación directa de intensidad considerable

(Rho= 0,738) y significativa ($p=,000$) ante ello se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

OCTAVO: Si existe relación entre factor psicológico y el (S.B) en personal médico ya que existe correlación directa de intensidad considerable (Rho= 0,744) y una significancia ($p=,000$) de esta forma se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

NOVENO: Si existe relación entre (E.L) y la dimensión agotamiento emocional en personal médico con valor correlacional directa de intensidad media (Rho= 0,546) y un valor significativo de ($p=,000$) por lo que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

DÉCIMO: Si existe relación entre (E.L) y la dimensión despersonalización en personal médico con una correlación directa de intensidad media (Rho= 0,422) y una significancia del ($p=,000$) en donde se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

DÉCIMO PRIMERO: Si existe relación entre (E.L) y la dimensión realización personal en personal médico ya que si existe correlación directa de intensidad media (Rho 0,446) y una significancia ($p=,000$) con lo cual se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

VII. RECOMENDACIONES

PRIMERA: En vista de los resultados obtenidos se recomendaría que el Ministerio de Salud desarrolle políticas públicas teniendo muy en consideración la sobre exposición laboral actual a causa de la pandemia y se tomen las acciones preventivas del Estrés Laboral y el desarrollo del síndrome burnout que pueda afectar al personal médico.

SEGUNDA: Se recomienda que las instituciones sanitarias en coordinación con la unidad de bienestar del personal, desarrollen de manera sostenida programas orientados a la reducción del impacto del Estrés Laboral y a la minimización de la presencia de Burnout en el personal médico ya que estos al encontrarse expuestos a situaciones críticas pueden verse vulnerados y transgredir a los pacientes.

TERCERO: Se recomienda desarrollar investigaciones longitudinales para evaluar la evolución y los cambios que acontecen respecto a las variables estudiadas en contextos relacionados y no relacionados con el COVID-19; donde los participantes o población seleccionada no se encuentren necesariamente expuestos a la demandada vulnerabilidad laboral.

CUARTO: Se recomienda que se lleve a cabo nuevos estudios agregando otras variables de estudio para fines académicos acerca de las demás provincias afectadas por la crisis sanitaria teniendo en cuenta la nueva normalidad y hábitos a los que está expuesto el personal de salud.

QUINTO: Plantear nuevas investigaciones con una población más grande donde involucren otras áreas de las demás provincias del norte chico e incluso a nivel nacional, para saber cómo influye la crisis sanitaria a futuro en los médicos profesionales con mención de disminuir los efectos adversos del estrés laboral y el agotamiento ante un nuevo rebrote del coronavirus.

SEXTO: En vista de los valores obtenidos, se recomienda que el instrumento se trabaje de manera psicométrica, de manera que estas herramientas estén validadas para el personal de salud ya que al ser muy reducidas estas investigaciones facilitarían el uso de las mismas.

REFERENCIAS

- Ato, M., López, J. y Benavente, A. (2013). *Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología*. *Anales de psicología*, 29 (3), 1038-1059.
- Asociación Médica Mundial. (21 de marzo de 2017). Declaración de Helsinki de la AMM. *Principios éticos para las investigaciones médicas en seres humanos*. [Mensaje en un blog].
- Basset. (2011). *Estrés laboral y personal en los recursos humanos de Enfermería de una Unidad de Psiquiatría en México*. *Revista de Enfermería Neurológica*, 31.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación: administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. (3.^a ed.). Colombia: Pearson Educación.
- Barrera, Mónica. (2014). *USO DE LA CORRELACIÓN DE SPEARMAN* Movimiento Científico. https://www.researchgate.net/publication/332365912_USO_DE_LA_CORRELACION_DE_SPEARMAN_EN_UN_ESTUDIO_DE_INTERVENCION_EN_FISIOTERAPIA
- Carrillo, R. et al (2012). *Síndrome de Burnout en la práctica médica*. *Rev. Medicina interna de México*, volumen 28, número 6, p. 580.
- Cassano, M. (2018), en su investigación titulada. *Síndrome de Burnout y estrés laboral en profesionales de la salud en un policlínico de Lima, 2018*
- Colegio Médico del Perú. (10 de abril del 2020). *El colegio de médicos del Perú defiende a sus agremiados ante amenazas de sanciones por expresar escasez de recursos de protección personal*. Reporte Médico, Lima. (pág. 028). <https://www.cmp.org.pe/wp-content/uploads/2020/04/WEB-Comunicado-N28-1333x1000-1.png>
- Colegio Médico del Perú. (18 de junio del 2020). *“60 Médicos fallecidos a causa del COVID-19”*. Reporte médico. Lima. <https://www.cmp.org.pe/medicos-deluto-60-medicos-fallecidos-a-causa-del-covid-19/>

- Carrasco, S (2017). *Metodología de la investigación científica: pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. (2.^a ed.). Lima: Editorial San Marcos.
- Domínguez E, Ullívarri M, Zabaleta I. *Reduction of working hours as a policy of work sharing in the face of an economic crisis*. *Applied Economics Letters*. 2011; 18(7): 683.
- Edwards, J.R. (1988): *The determinants and consequences of coping with stress*. En C.L. Cooper y R. Payne (Eds.). *Causes, coping and consequences of stress at work*. New York, John Wiley & Sons.
- Escurra, L. (1988). Cuantificación de la validez de contenido por criterio de jueces. *Revista de Psicología*, 6 (1-2), 103-111. Recuperado de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/psicologia/article/view/4555>
- Freudenberger, H.J. *Staff burnout*. *J Soc Issues* 1974; 30(1): 159-165.
- Flórez, E., Miranda., M. & Villasís, M. (2017). El protocolo de investigación VI: cómo elegir la prueba estadística adecuada. *Estadística inferencial. Revista Alergia México*, 64 (3), 364-370. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-91902017000300364
- García, C. y Gil (2016). *El estrés en el ámbito de los profesionales de Salud*. Recuperado <http://bvs.minsa.gob.pe/Local/MINSA/4131.pdf>
- Gil-Monte, P. R. (2005). *El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout): una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar*. Madrid: Pirámide.
- Gil-Monte, P. R. (2003). *El Síndrome de Quemarse por el trabajo (Síndrome de Burnout) en profesionales de enfermería*. *Interação Psy*, 1 (1), 19-33. Recuperado de <http://www.bvsde.ops-oms.org/bvsacd/cd49/artigo3.pdf>
- Gilla, M. A., Gimenez, S. B., Moran, V. E., & Olaz, F. O. (2019). *Adaptación y validación del Inventario de Burnout de Maslach en profesionales argentinos de la salud mental*. *Liberabit*, 25(2), 179-193. <https://doi.org/10.24265/liberabit.2019.v25n2.04>

Gispert, Carlos. Enciclopedia de la psicología. España, Editorial Océano, 2007.

George, D. y Mallery, P. (2003). *Spss for Windows step by step: A Simple Guide and Reference*. (4. ed). Boston: Allyn & Bacon.

Hernández, R., Mendoza. (2018). *Metodología de la Investigación, las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: Mc Graw Hill.

Hernández, R y Fernández, C y Baptista, M. (2014) *Metodología de la investigación* (6.ª ed.). México. Mc Graw- Hill.

Hernández, R. (2015). *Metodología de la investigación*. (5ta ed.). México: McGraw-Hill.

Hurtado Monge, A. C. (2018). Estrés laboral y el Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de la Red de Salud Lima Norte IV, 2017.

Lazarus, R.L. y Folkman, S. *Stress, Appraisal, and Coping*. New York: Springer; 1984

Le Fevre, M., Matheny, J. y Kolt, G. S. (2003). *Eustress, distress, and interpretation in occupational stress*. *Journal of Managerial Psychology*, 18(7), 726-744. <http://doi.org/10.1108/02683940310502412>.

Moreno-Jiménez, B., Oliver, C., Aragoneses, A. El «burnout», *una forma específica de estrés laboral*. In: Buela-Casal, G. y Caballo, V.E. *Manual de Psicología Clínica Aplicada* Madrid: Siglo XXI; 1996 p. 271-284.

Maslach, C., & Jackson, S. (1996). *Manual del Inventario Burnout de Maslach*. Madrid: TEA Ediciones.

Maslach c, J. S. (1986). *THE Maslach Burnout Inventory*. Recuperado de: https://www.researchgate.net/profile/Christina_Maslach/publication/277816643_The_Maslach_Burnout_Inventory_Manual/links/5574dbd708aeb6d8c01946d7.pdf

- Maslach, C. (1976). *Burned-out. Human behavior*, 5, 16-22.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). *The measurement of experienced burnout. Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99-113. doi: 10.1002/job.4030020205
- Mondragón, M. (2014). Uso de la correlación de Spearman en un estudio de intervención en Fisioterapia. *Revista Movimiento Científico*, 8(1), 98-104.
- Nunnally, J. (1978). *Psychometric theory*. New York: McGraw-Hill
- Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric Theory*. New York: McGraw-Hill.
- Olivares-Faúndez, V., Mena-Miranda, L., Jélvez-Wilke, C., & Macía-Sepúlveda, F. (2014). *Validez factorial del Maslach Burnout Inventory human services (MBI- HSS) en profesionales Chilenos. Universitas Psychologica*, 13(1), 145-160. doi: 10.11144/Javeriana.UPSY13-1.vfmb
- Ortega-Ruiz, C., & López-Ríos, F. (2004). *El burnout o síndrome de estar quemado en los profesionales sanitarios: revisión y perspectivas. International Journal of Clinical and Health Psychology*, 4(1), 137-160. Recuperado de :http://aepec.es/ijchp/articulos_pdf/ijchp-100.pdf
- Párraga, I. (2018), *burnout y su relación con el estrés percibido y la satisfacción laboral en profesionales sanitarios de Atención Primaria de una Comunidad Autónoma*.
- Perez Jauregui, I. (2005). *Estrés laboral y síndrome del burn-out, sufrimiento y sinsentido en el trabajo, estrategias para afrontarlos*. Buenos Aires: Psicoteca.
- Rodríguez, A. (2017). *Estrés Laboral y Síndrome de Burnout en trabajadores Administrativos con atención al público del Hospital Cayetano Heredia*.
- Rodríguez, J. (2015). *Metodología de la investigación en las organizaciones*. Perú: editorial Summit.

Selye, H. (2011). *El stres y el sindrome general de adaptacion. Ciencia y tecno.*

Selye, H. (1956) *The Stress of Life*, M.D. Nueva York, McGraw-Hill Book Company.

Selye, H. (1967). *Stress in health and disease*. Boston: Butterworth.

Tarrillo, D. (2016) *Estrés laboral y desgaste profesional en médicos del área de endocrinología de un hospital nacional de la policía.*

Valderrama, S. (2016). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica.* (6.a ed.) Lima, Perú. Editorial San Marcos E. 1. R. L.

Walter L. Arias Gallegos¹, Agueda Muñoz del Carpio Toia², Yesary Delgado Montesinos², Mariela Ortiz Puma², Mario Quispe Villanueva², (2017). *Síndrome de burnout en personal de salud de la ciudad de Arequipa.*

Yu, C., & Muthén, B. (2002). *Evaluation of Model Fit Indices for latent Variable Models with Categorical and Continuous Outcomes.*American Educational Research Association, New Orleans, Luisiana.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO: ESTRÉS LABORAL Y SÍNDROME DE BURNOUT EN PERSONAL MEDICO DE DIFERENTES INSTITUCIONES DE SALUD DE LA PROVINCIA DE HUARAL-LIMA, 2020

AUTOR: LA ROSA ARANIBAR, MARTHA VANESSA

PROBLEMA		VARIABLES E INDICADORES						
¿EXISTIRÁ RELACIÓN ENTRE ESTRÉS LABORAL Y SÍNDROME BURNOUT EN PERSONAL MÉDICO DE DIFERENTES INSTITUCIONES DE SALUD DE LA PROVINCIA DE HUARAL-LIMA, 2020?		V1 : ESTRÉS LABORAL EN PERSONAL MEDICO DE DIFERENTES INSTITUCIONES DE SALUD DE LA PROVINCIA DE HUARAL-LIMA, 2020 V2 : SINDROME BURNOUT EN PERSONAL MEDICO DE DIFERENTES INSTITUCIONES DE SALUD DE LA PROVINCIA DE HUARAL-LIMA, 2020						
HIPOTESIS GENERAL:	OBJETIVO GENERAL:	VARIABLES :	INDICADORES	ITEM S	ESCALAS	NIVELES	MEDICION DE LA VARIABLE	
Existirá relación entre estrés laboral y síndrome burnout en personal médico de diferentes instituciones de salud de la provincia de Huaral-Lima, 2020.	Determinar la relación que existe entre estrés laboral y síndrome burnout en personal médico de diferentes instituciones de salud de la provincia de Huaral-Lima, 2020.	DIMENSIONES	Nivel de estrés Leve: 35-64 pts.	1,2,3, 4,5,6, 7	Casi nunca Pocas veces Muchas veces Casi siempre	LEVE MODERADO SEVERO		
Existirá relación significativa directa entre el factor físico y el síndrome burnout en personal médico de la provincia de Huaral-Lima, 2020.	Identificar el nivel estrés laboral en personal médico de diferentes instituciones de salud de la provincia de Huaral-Lima, 2020.	Factores físicos	Nivel de estrés Moderado: 65-94 pts	8,9,10,11,12,13,14	Casi nunca Pocas veces Muchas veces Casi siempre	LEVE MODERADO SEVERO	ESTRÉS LABORAL	
Existirá relación significativa directa entre el factor organizacional y el síndrome burnout en personal médico de la provincia de Huaral-Lima, 2020.	Identificar el nivel síndrome burnout en personal médico de diferentes instituciones de salud de la provincia de Huaral-Lima, 2020.	Factores individuales	Nivel de estrés Severo: >95 pts.	15,16,17,18,19,20,21	Casi nunca Pocas veces Muchas veces Casi siempre	LEVE MODERADO SEVERO	MEDICION ORDINAL	
Existirá relación significativa directa entre el factor individual y el síndrome burnout en personal médico de la provincia de Huaral-Lima, 2020.	Establecer la relación factor físico y el síndrome burnout en personal médico de diferentes instituciones de salud de la provincia de Huaral-Lima, 2020.	Factores Interpersonal	Agotamiento emocional	22,23,24,25,26,27,28	Casi nunca Pocas veces Muchas veces Casi siempre	LEVE MODERADO SEVERO		
Existirá relación significativa directa entre el factor interpersonal y el síndrome burnout en personal médico de la provincia de Huaral-Lima, 2020.	Establecer la relación factor organizacional y el síndrome burnout en personal médico de diferentes instituciones de salud de la provincia de Huaral-Lima, 2020.	DIMENSIONES	Puntuación máxima 54	29,30,31,32,33,34,35	0 = Nunca 1 = Pocas veces al año o menos 2 = Una vez al mes o menos 3 = Unas pocas veces al mes o menos 4 = Una vez a la semana 5 = Pocas veces a la semana 6 = Todos los días	NIVELES Bajo Moderado Alto	SINDROME BURNOUT	
Existirá relación significativa directa entre el factor psicológico y el síndrome burnout en personal médico de la provincia de Huaral-Lima, 2020.	Establecer la relación factor interpersonal y el síndrome burnout en personal médico de diferentes instituciones de salud de la provincia de Huaral-Lima, 2020.	Factores psicológicos	Despersonalización	1-2-3-6-8-13-14-16-20	0 = Nunca 1 = Pocas veces al año o menos 2 = Una vez al mes o menos 3 = Unas pocas veces al mes o menos 4 = Una vez a la semana 5 = Pocas veces a la semana 6 = Todos los días	Bajo Moderado Alto	MEDICION ORDINAL	
Existirá relación significativa directa entre el estrés laboral y agotamiento emocional en personal médico de la provincia de Huaral-Lima, 2020.	Establecer la relación factor psicológico y el síndrome burnout en personal médico de diferentes instituciones de salud de la provincia de Huaral-Lima, 2020.	Agotamiento emocional	Realización Personal	5-10-11-15-22	0 = Nunca 1 = Pocas veces al año o menos 2 = Una vez al mes o menos 3 = Unas pocas veces al mes o menos 4 = Una vez a la semana 5 = Pocas veces a la semana 6 = Todos los días	Bajo Moderado Alto		
Existirá relación significativa directa entre el estrés laboral y despersonalización en personal médico de la provincia de Huaral-Lima, 2020.	Determinar la relación estrés laboral y agotamiento emocional en personal médico de diferentes instituciones de salud de la provincia de Huaral-Lima, 2020.	Despersonalización	puntuación máxima 48	4-7-9-12-17-18-19-21	0 = Nunca 1 = Pocas veces al año o menos 2 = Una vez al mes o menos 3 = Unas pocas veces al mes o menos 4 = Una vez a la semana 5 = Pocas veces a la semana 6 = Todos los días	Bajo Moderado Alto		
Existirá relación significativa directa entre el estrés laboral y la realización personal en personal médico de la provincia de Huaral-Lima, 2020.	Determinar la relación estrés laboral y la realización personal en personal médico de diferentes instituciones de salud de la provincia de Huaral-Lima, 2020.	Realización personal						

Anexo 2: Matriz de operacionalización

Variable 1: Estrés Laboral

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	ITEMS	INDICADORES	NIVELES	ESCALA DE MEDICION
ESTRÉS LABORAL	Basset (2011) nos habla de los tipos de estrés laboral, expresado particularmente con los trabajadores en donde haya una interacción perdurable, cíclica y directa. Esta relación se da con intensidad más que con otras relaciones interpersonales, generalmente se ofrecen serviciales, prestan ayuda.	La herramienta del Test Medic-Estrés (TME) está compuesto de 35 ítems mediante una escala que va desde (Pocas veces, muchas veces casi siempre, casi nunca), está dividido en factores físicos, factor organizacionales, factor individuales, factor interpersonales, factor psicológicos; cuenta con tres niveles estrés. Leve: 35-64 puntos, Moderado: 65-94 puntos. Severo: >95 puntos. Las respuestas se obtienen mediante alternativas tipo Likert y su escala de medición es ordinal. (Solís, S; Urgilés, F; Uyaguari, M., 2013)	Factores físicos	1,2,3, 4,5,6, 7	Casi nunca Pocas veces Muchas veces Casi siempre	LEVE MODERA DO	ORDINAL
			Factores organizacionales	8,9,10, 11,12, 13,14	Casi nunca Pocas veces Muchas veces Casi siempre	SEVERO LEVE MODERA DO	
			Factores individuales	15,16, 17, 18,19, 20,21	Casi nunca Pocas veces Muchas veces Casi siempre	SEVERO LEVE MODERA DO	
			Factores Interpersonal	22,23, 24,25, 26,27, 28	Casi nunca Pocas veces Muchas veces Casi siempre	LEVE MODERA DO SEVERO	
			Factores psicológicos	29,30, 31,32, 33,34, 35	Casi nunca Pocas veces Muchas veces Casi siempre	LEVE MODERA DO SEVERO	

Variable 2: Síndrome Burnout

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	ITEMS	INDICADORES	NIVELES	ESCALA DE MEDICION
SINDROME BURNOUT	Es un síndrome que genera respuesta al estrés laboral crónico que se presentan cuando fallan estrategias de afrontamiento, ya que habitualmente el individuo emplea como defensas para contrarrestar y controlar los estresores laborales. (Gil-Monte, 2003).	La Herramienta Maslach burnout Inventory (MBI) posee un conjunto de procedimientos para medir la variable, está compuesto por 22 ítems mediante una escala tipo Likert que va desde (todos los días, varias veces por semana, una vez por semana, varias veces al mes, una vez al mes, algunas veces al año, nunca). Para medir las puntuaciones en cansancio emocional con una puntuación máxima 54., despersonalización con una puntuación máxima 30.y realización personal con una puntuación máxima 48, mediante una escala de medición ordinal. (Maslach, 1986)	AGOTAMIENTO EMOCIONAL	1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16-20	0 = NUNCA	BAJO MODERADO ALTO	
					1 = POCAS VECES AL AÑO O MENOS		
					2 = UNA VEZ AL MES O MENOS		
			DESPERSONALIZACION	5, 10, 11, 15, 22	0 = NUNCA	BAJO MODERADO ALTO	ORDINAL
					1 = POCAS VECES AL AÑO O MENOS		
					2 = UNA VEZ AL MES O MENOS		
			REALIZACION PERSONAL	4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21	0 = NUNCA	BAJO MODERADO ALTO	
					1 = POCAS VECES AL AÑO O MENOS		
					2 = UNA VEZ AL MES O MENOS		
					3 = UNAS POCAS VECES A LA SEMANA O MENOS		
					4 = UNA VEZ A LA SEMANA		
					5 = POCAS VECES A LA SEMANA		
					6 = TODOS LOS DÍAS		

Anexo 3: Instrumentos de recolección de datos

Instrumento de la Variable 1: Estrés Laboral

TEST MEDIC-ESTRÉS

Sandra Solís; Francisco Urgilés; Mariela Uyaguari Cuenca – Ecuador (2014)

Preguntas	Casi Nunca	Pocas Veces	Muchas Veces	Casi Siempre
1. ¿Le causa problemas la distribución de las áreas del hospital?				
2. ¿La falta de instrumentos tecnológicos de punta para un diagnóstico adecuado, le preocupa?				
3. ¿Considera inadecuado la higiene en las diferentes áreas del hospital?				
4. ¿Es inadecuado el espacio físico destinado para su alimentación?				
5. ¿Le molesta la Iluminación en el lugar de trabajo?				
6. ¿Si hay ruido en su lugar de trabajo, se siente impaciente?				
7. ¿Se siente presionado por la modalidad de control de la asistencia?				
8. ¿Considera inadecuada la alimentación en el hospital?				
9. ¿Cuándo realiza actividades que no le corresponde afecta su rendimiento hospitalario?				
10. ¿Se siente angustiado ante la modalidad actual de evaluación?				
11. ¿Se siente inconforme con el sistema informático que maneja el hospital?				
12. ¿Se siente incómodo con la organización administrativa del hospital?				
13. ¿Le preocupa el tiempo límite destinado para la consulta externa de cada paciente?				
14. ¿Le angustia que el hospital no disponga con el personal suficiente para cubrir todas las áreas?				
15. ¿Se ha sentido agotado los días de guardia?				
16. ¿Le inquietan en su trabajo sus problemas financieros?				
17. ¿Siente que su preparación académica es inadecuada?				
18. ¿Cuándo usted se enferma, interfiere con sus labores hospitalarias?				
19. ¿Le es difícil comunicarse con el paciente y familiares?				
20. ¿Le incomoda la presencia de familiares y amigos del paciente en las salas de hospitalización?				
21. ¿Las responsabilidades de su hogar le preocupan al momento de realizar su trabajo?				
22. ¿Le molesta el trato dado por parte de sus superiores?				
23. ¿Hay presión constante por parte de sus superiores para que mejore su trabajo?				
24. ¿Considera insuficiente la información recibida sobre cuáles son sus funciones en el hospital?				
25. ¿La relación con el personal de enfermería le trae conflictos?				
26. ¿Le preocupa el tiempo que dedica para compartir con sus amigos?				
27. ¿Siente que la sobrecarga de trabajo genera problemas familiares?				
28. ¿Siente que los pacientes no valoran su trabajo?				
29. ¿Son insuficientes sus horas de sueño?				
30. ¿Le angustia el manejo de urgencias?				
31. ¿Percibir la angustia del enfermo le causa intranquilidad?				
32. ¿Teme perder el empleo?				
33. ¿Se siente cansado por la cantidad diaria de pacientes que atiende?				
34. ¿Tiene dificultad en el manejo de protocolos médicos del hospital?				
35. ¿Se preocupa cuando le dan un tiempo limitado para la realización y entrega de trabajos o informes de sus actividades?				

Instrumento de la Variable 2: Síndrome Burnout

BURNOUT DE MASLACH

Antonella Gilla; Silvina Giménez; Valeria Moran; Fabián Olaza - Argentina (2019)

El siguiente cuestionario evalúa el nivel de estrés que padece una persona debido a actividades diarias de su profesión. A continuación se te presentarán diferentes afirmaciones con respecto a su desempeño en el trabajo cotidiano. Se te solicita que indiques con qué FRECUENCIA experimentas, sientes o acontece lo que cada ítem plantea.

Para responder tienes siete (7) opciones:

TODOS LOS DÍAS - VARIAS VECES POR SEMANA - UNA VEZ POR SEMANA - VARIAS VECES AL MES - UNA VEZ AL MES - ALGUNAS VECES AL AÑO - NUNCA.


INDICADORES	Todos los días	Varias veces Por semana	Una vez por semana	Varias veces al mes	Una vez al mes	Algunas veces al año	Nunca
1. Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo							
2. Me siento agotado al final de la jornada de trabajo							
3. Me siento cansado cuando me levanto a la mañana y tengo que afrontar otro día de trabajo							
4. Comprendo fácilmente cómo se sienten los pacientes							
5. Creo que trato a algunos pacientes como si fuesen objetos							
6. Trabajar todo los días con pacientes me cansa							
7. Trabajo con eficacia en los problemas de los pacientes							
8. Me siento desgastado por mi trabajo							
9. Creo que estoy influyendo positivamente con mi trabajo en la vida de los demás							
10. Creo que me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión							
11. Me preocupa el hecho de que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente							
12. Me siento con mucha vitalidad en mi trabajo							
13. Me siento frustrado en mi trabajo							
14. Creo que estoy trabajando demasiado							
15. Siento que realmente no me importa lo que les ocurre a algunos pacientes que atiendo							
16. Trabajar en contacto directo con los pacientes me genera estrés							
17. Puedo crear con facilidad un clima agradable con los pacientes							
18. Me siento motivado después de trabajar en contacto con los pacientes							
19. Creo que he conseguido muchas cosas valiosas en este trabajo							
20. Me siento agotado, al límite de mis posibilidades							
21. Sé tratar en forma adecuada con los problemas emocionales propios de mi trabajo							
22. Creo que los pacientes me responsabilizan de algunos de sus problemas							

Anexo 4: Print del formulario

GOOGLE FORMS

CUESTIONARIO MBI y TEST MEDIC-ESTRÉS LINK:

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSeHbQn1q7vBLMnePluwL47BOB0khY2EACC_YacAGGmWHD9I8Q/viewform?usp=sf_link



Estrés laboral y síndrome burnout en personal médico de diferentes instituciones de salud de la provincia de Huaral-Lima, 2020.

Buen día estimado Dr.

Con el debido respeto le extiendo un cordial saludo e invito a participar en mi investigación. Mi nombre es Martha La Rosa Aranibar estudiante de la Universidad César Vallejo. El objetivo de este estudio es determinar la relación que existe entre Estrés Laboral y Síndrome Burnout en el personal médico. Esta investigación es bajo la supervisión del Dra. Calizaya Vera, Jessica Martha y la autorización del Director del Hospital de Huaral: Dr. Pisfil Zarpan, Carlos Manuel.

Si tuviera alguna duda comuníquese al correo: mvlarosaaranibar@gmail.com

***Obligatorio**

CONSENTIMIENTO

La participación de este estudio es voluntario, si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá datos generales, además de completar dos cuestionarios, esto tomará aproximadamente 15 minutos de su tiempo la cual deberá responder con sinceridad. Dada la naturaleza de la investigación, no existen respuestas correctas e incorrectas. Recuerda, la información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación, ni se entregarán resultados a nivel individual.

Gracias por tu gentil colaboración.

Marque si acepta participar de esta investigación *

si acepto

Anexo 5: Carta de presentación firmada por la coordinadora de la Escuela para el piloto



"Año de la Universalización de la Salud"

Los Olivos, 22 de Junio de 2020

CARTA INV. N° 955 -2020/EP/PSI. UCV LIMA-LN

M.C.
Carlos Manuel Pisfil Zarpan
Director de Hospital Huaral y Sbs
Hospital San Juan Bautista
Av. Tacna N°120 Urbanización San Juan II

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. **LA ROSA ARANIBAR MARTHA VANESSA**, con DNI 44881256 estudiante de Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios; con código de matrícula N° 6700266061, quien desea realizar su trabajo de investigación para optar el título de licenciada en Psicología titulado: **ESTRÉS LABORAL Y SÍNDROME BURNOUT EN PERSONAL MÉDICO DE DIFERENTES INSTITUCIONES DE SALUD DE LA PROVINCIA DE HUARAL-LIMA, 2020"**. Este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso, proporcionándole una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, ara solo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



Dra. Roxana Cárdenas Vila
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte

Anexo 6: Carta de presentación firmada por la coordinadora de la Escuela para la muestra final



"Año de la Universalización de la Salud"

Los Olivos, 28 de diciembre de 2020

CARTA INV. N°1876-2020/EP/PSI. UCV LIMA-LN

M.C. Luis Fernando Medina León
Director Ejecutivo del Hospital Huaral y Sbs
Hospital San Juan Bautista
Av. Tacna N°120 Urbanización San Juan II

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. **LA ROSA ARANIBAR MARTHA VANESSA**, con DNI N° **44881256** estudiante de la carrera de Psicología, con código de matrícula N° **6700266061**, quien desea realizar su trabajo de investigación para optar el título de Licenciado en Psicología titulado: **"ESTRÉS LABORAL Y SÍNDROME BURNOUT EN PERSONAL MÉDICO DE DIFERENTES INSTITUCIONES DE SALUD DE LA PROVINCIA DE HUARAL-LIMA, 2020"**. Este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizara una investigación.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con la toma de la muestra final para el desarrollo de la investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



Dra. Roxana Cárdenas Vila
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte

Anexo 7: Autorización de aplicación del instrumento firmado por la autoridad del centro para el piloto.



"Año de la Universalización de la Salud"

Los Olivos, 22 de Junio de 2020

CARTA INV. N° 955 -2020/EP/PSI. UCV LIMA-LN

M.C.
Carlos Manuel Pisfil Zarpan
Director de Hospital Huaral y Sbs
Hospital San Juan Bautista
Av. Tacna N°120 Urbanización San Juan II



Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. **LA ROSA ARANIBAR MARTHA VANESSA**, con DNI 44881256 estudiante de Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios; con código de matrícula N° 6700266061, quien desea realizar su trabajo de investigación para optar el título de licenciada en Psicología titulado: **ESTRÉS LABORAL Y SÍNDROME BURNOUT EN PERSONAL MÉDICO DE DIFERENTES INSTITUCIONES DE SALUD DE LA PROVINCIA DE HUARAL-LIMA, 2020**". Este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso, proporcionándole una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, ara solo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



M.C. Carlos Manuel Pisfil Zarpan
C.M.P. 045510 R.N.E. 39284
DIRECTOR EJECUTIVO

Dra. Roxana Cárdenas Vila
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte

Anexo 8: Autorización de aplicación del instrumento firmado por la autoridad del centro para la muestra final.



GOBIERNO REGIONAL DE LIMA

HOSPITAL HUARAL Y SERVICIOS BÁSICOS DE SALUD



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"

"Año de la Universalización de la Salud"

Huaral, 14 de Setiembre de 2020.

CARTA N° 151 -UE-407-RL-HH-SBS-DE/UADI-09-2020.

Dra.

ROXANA CARDENAS VILA

Coordinadora de la Escuela de Psicología de la Universidad "César Vallejo"

Filial Lima - Campus Lima Norte.

LIMA.-

ASUNTO: Autoriza Trabajo de Investigación.

REF.: Carta INV. N° 955-2020/EP/PSI.UCV LIMA-LN.
(Exp. 1535546)

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarlo cordialmente, y a la vez en atención al documento de la referencia, mediante el cual solicita autorización para que la estudiante: **ROSA ARANIBAR MARTHA VANESSA** desarrolle su trabajo de investigación en el Hospital "San Juan Bautista" Huaral.

Al respecto comunico que la Unidad de Apoyo a la Docencia e Investigación del Hospital "San Juan Bautista" Huaral, autoriza la ejecución del trabajo de investigación titulado: **"ESTRÉS LABORAL Y SÍNDROME DE BURNOUT EN PERSONAL MÉDICO DE DIFERENTES INSTITUCIONES DE SALUD DE LA PROVINCIA DE HUARAL - LIMA, 2020"**.

Sin otro particular, me suscribo de usted expresando mi consideración y estima

Atentamente



C.M.P./ALBV/Cat
Serv. Psicología
Archivo

GOBIERNO REGIONAL DE LIMA
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD
U.E. 407 - HOSPITAL HUARAL Y SBS
Dr. Carlos Manuel Festil Zarpán
C.M.P. 045510 / R.N.E. 39284
DIRECTOR EJECUTIVO

WWW.HOSPITALHUARAL.GOB.PE

Calle Tacna 120 Urb. San Juan II - Huaral

Central Telefónica: 2465321- 2464890-2462990-2464892-2464891: Anexo 146. Emerg. 2464600 Teléfax: 2461038

Anexo 9: Carta de solicitud de autorización para el uso de los instrumentos *Variable 1: Estrés Laboral*



"Año de la Universalización de la Salud"

CARTA INV. N° 944 -2020/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Los Olivos, 22 de Junio del 2020

Autores:

- Sandra Mercedes Solís Ávila
- Francisco Javier Urgilés González
- Mariela Del Carmen Uyaguari Morocho

Presente. -

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. **LA ROSA ARANIBAR, MARTHA VANESSA** con DNI 44881256, estudiante de Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios; con código de matrícula N° 6700266061, quien desea realizar su trabajo de investigación para optar el título de licenciada en Psicología titulado: **"ESTRÉS LABORAL Y SÍNDROME BURNOUT EN PERSONAL MÉDICO DE DIFERENTES INSTITUCIONES DE SALUD DE LA PROVINCIA DE HUARAL-LIMA, 2020"**. Este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso, proporcionándole una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para solo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



Dra. Roxana Cárdenas Vila
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte

Variable 2: Síndrome Burnout



"Año de la Universalización de la Salud"

CARTA INV. N° 945 -2020/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Los Olivos, 22 de Junio del 2020

Autores:

- María Antonella Gilla
- Silvana Belén Giménez
- Valeria E. Moran
- Fabián O. Olaz

Presente. -

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. **LA ROSA ARANIBAR, MARTHA VANESSA**, con DNI 44881256, estudiante de Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios; con código de matrícula N° 6700266061, quien desea realizar su trabajo de investigación para optar el título de licenciada en Psicología titulado: **"ESTRÉS LABORAL Y SÍNDROME BURNOUT EN PERSONAL MÉDICO DE DIFERENTES INSTITUCIONES DE SALUD DE LA PROVINCIA DE HUARAL-LIMA, 2020"**. Este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso, proporcionándole una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para solo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente;



Dra. Roxana Cárdenas Vila
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte

Anexo 10: Autorización para el uso de los instrumentos

Autorización de instrumento Test Medic-Estrés



Martha vanessa La rosa aranibar <mvlarosaar...
sáb., 20 jun. 23:57 (hace 10 días)



para sandra_sms24 ▾

Buenas noches, le escribe la alumna Martha La Rosa, practicante de psicología de la universidad Cesar Vallejo. Documento de Identidad 44881256.

Nos comunicamos vía facebook me indico que en cuanto mi facultad me selle la carta se la mande, por ello hago el envío del documento, de ante mano agradezco enormemente su apoyo y el de sus compañeros por darme la autorización y permitirme usar la herramienta del Test-Medic Estrés. Quedo a la espera de su pronta respuesta.

Atte, Martha La Rosa Aranibar



Autorización de instrumento Masclah Burnout (MBI)



Martha vanessa La rosa aranibar

mar., 16 jun. 00:49



Señorit gilla, buenas noches le escribe Martha La Rosa Aranibar Documento de Ide...



Antonella Gilla

lun., 22 jun. 06:59 (hace 8 días)



para mí ▾

Estimada Martha Vanessa:

Antes que nada quiero felicitarte por la investigación que estás llevando a cabo. Claro que tenés el consentimiento de las autoras. Para hacerlo más sencillo te envío adjunto la adaptación del Cuestionario de Burnout de Maslach que utilizamos en nuestro estudio.

¡Saludos cordiales y éxitos!

Anexo 11: Consentimiento informado



CONSENTIMIENTO INFORMADO

FACULTAD DE CIECIAS DE LA SALUD

ESCUELA DE PSICOLOGIA

Doctor: **Con** el debido respeto me presento a usted, mi nombre es Martha Vanessa La Rosa Aranibar, interna de psicología de la Universidad César Vallejo — Lima. En la actualidad me encuentro realizando una investigación sobre Estrés laboral y síndrome burnout en personal médico de diferentes instituciones de salud de la provincia de Huaral-Lima, 2020; para ello quisiera contar con su valiosa colaboración. El proceso consiste en la aplicación de dos pruebas psicológicas: Cuestionario Maslach Burnout Inventory y el Test Medic-Estrés. De aceptar participar en la investigación, afirmo haber sido informado de todos los procedimientos de la investigación. En caso tenga alguna duda con respecto a algunas preguntas se me explicará cada una de ellas. Gracias por su colaboración.

Atte. Martha La Rosa Aranibar

Alumna de la Universidad Cesar Vallejo

Yo

..... con número de DNI: acepto participar en la investigación “Estrés laboral y síndrome burnout en personal médico de diferentes instituciones de salud de la provincia de Huaral-Lima, 2020” de la estudiante Martha Vanessa La Rosa Aranibar.

Día:/...../.....

Firma:

Anexo 12: Resultados del piloto

Cuadro 1

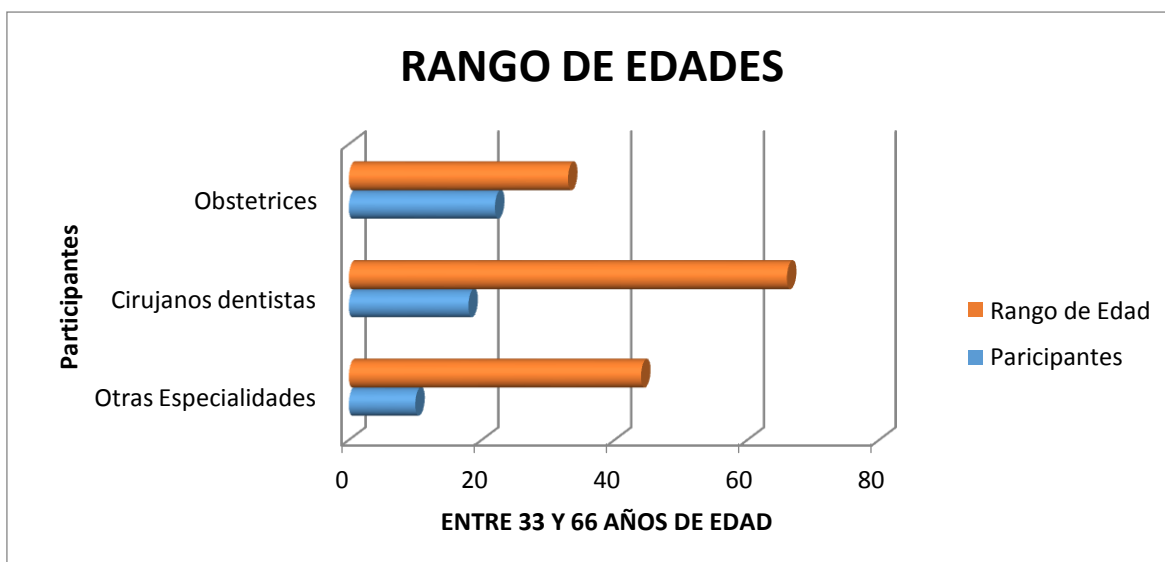
Procesamiento del Alfa de Cronbrach

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Valido	120	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	120	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Cuadro 2



Fuente: Elaboración propia

Cuadro 3

Escala de Confiabilidad Alfa de Cronbrach

CRITERIOS DE CONFIABILIDAD	VALORES
No Confiable	-1 a 0
Baja Confiabilidad	0.01 a 0.49
Moderada Confiabilidad	0.5 a 0.75
Fuerte Confiabilidad	0.76 a 0.89
Alta confiabilidad	0.9 a 1

Fuente: Elaboración propia

Tabla 15:

Análisis de confiabilidad con el procesamiento Alfa de Cronbach del test Medic-estrés (TME) en personal no médico de diferentes especialidades en la misma jurisdicción de salud de la provincia de Huaral-Lima, 2020.

Estrés Laboral	Alfa de Cronbach	N° de Items
Test Medic-Estrés	.901	35

En la Tabla 15, visualizamos el resultado de confiabilidad del instrumento Test Medic-Estrés (TME) en relación a la primera variable se hayo un coeficiente Alfa de Cronbach general de .901 el cual nos evidencia un nivel excelente de confiabilidad del instrumento según lo requerido por los autores George y Mallery (2003).

Tabla 16:

Análisis de consistencia interna del test Medic-Estrés (TME)

Estrés Laboral	Alfa de Cronbach	N° de elementos
Factor Físico	.761	7
Factor Organizacional	.638	7
Factor Individual	.714	7
Factor Interpersonal	.712	7
Factor Psicológico	.806	7

En la tabla16. En las siete dimensiones de la prueba se precisaron valores en el factor físico .761 de la misma manera en el factor organizacional .638 factor individual .714 factor interpersonal .712 y el factor psicológico un valor de .806 sintetizando Nunnaly (1978) nos menciona que un instrumento es confiable si supera el valor mínimo de .50 con mención del investigador.

Tabla 17:

Análisis de confiabilidad por el método Alfa de Cronbach del cuestionario Maslach burnout en personal no médico de diferentes especialidades en la misma jurisdicción de salud de la provincia de Huaral-Lima, 2020.

Síndrome Burnout	Alfa de Cronbach	Nº de Ítems
Maslach Burnout Inventory	.862	22

En la Tabla 17, se logra visualizar el resultado de la confiabilidad del Maslach burnout Inventory (MBI), en relación a la segunda variable se hayo un coeficiente Alfa de Cronbach general de .862, el cual nos evidencia un nivel excelente de confiabilidad del instrumento según lo requerido por los autores George y Mallery (2003)

Tabla 18:

Análisis de consistencia interna del cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI)

Estrés Laboral	Alfa de Cronbach	Nº de elementos
Agotamiento Emocional	.882	9
Despersonalización	.827	5
Realización Personal	.891	8

Fuente: Elaboración base de los resultados del SPSS

En la tabla 18. SE realizó el procesamiento de las tres dimensiones de la prueba de la segunda variable, en el cual se obtuvieron valores aunado a ello en agotamiento emocional. 882, despersonalización .827, y realización personal .891 lo cual nos verifica y corrobora que es una prueba fiable, ya que cuenta con niveles excepcionales en sus resultados. Tomando en cuenta lo mencionado según Nunnaly (1978) nos menciona que un instrumento es confiable si supera el valor mínimo de .50 según la mención del investigador.

Tabla 19: Validez de contenido por V de Aiken del Test Medic-Estrés (TME)

Ítem	1º Juez			2º Juez			3º Juez			Aciertos	V. de Aiken	Aceptable
	P	R	C	P	R	C	P	R	C			
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Sí
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Sí
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Sí
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Sí
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Sí
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Sí
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Sí
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Sí
9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Sí
10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Sí
11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Sí
12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Sí
13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Sí
14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Sí
15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Sí
16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Sí
17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Sí
18	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Sí
19	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Sí
20	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Sí
21	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Sí
22	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Sí
23	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Sí
24	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Sí
25	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Sí
26	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Sí
27	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Sí
28	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Sí
29	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Sí
30	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Sí
31	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Sí
32	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Sí
33	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Sí
34	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Sí
35	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Sí

En la tabla 19. Se presenta el resultado de la validez de contenido del instrumento denominado: Test Medic-Estrés (TME) el coeficiente V de Aiken con un valor =1, nos refiere que todos los ítems son aptos en base a criterios tales como claridad, pertinencia y relevancia, por tres jueces expertos, en función a los supuestos de Escurra (1988) demostrando que esta prueba es válida, debido al coeficiente mayor a 0.8 en el análisis general y en cada uno de los 35 reactivos.

Tabla 20:

Validez de contenido por V de Aiken del Cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI)

Ítem	1º Juez			2º Juez			3º Juez			Aciertos	V. de Aiken	Aceptable
	P	R	C	P	R	C	P	R	C			
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Sí
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Sí
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Sí
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Sí
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Sí
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Sí
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Sí
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Sí
9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Sí
10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Sí
11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Sí
12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Sí
13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Sí
14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Sí
15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Sí
16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Sí
17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Sí
18	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Sí
19	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Sí
20	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Sí
21	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Sí
22	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Sí

En la tabla 20, se disponen la totalidad de los resultados de la validez de contenido del instrumento denominado: Maslach Burnout Inventory (MBI), a través del coeficiente V de Aiken, precisando un valor =1, el cual indica que todos los ítems son óptimos y admitidos en base a los criterios tales como claridad, pertenencia y relevancia, expuestos a tres jueces expertos, los mencionados datos son en función a los supuestos de Ecurra (1988) lo que demuestra que esta prueba es válida, puesto que el coeficiente hallado es mayor a 0.8 en el análisis general y en cada uno de los 22 reactivos.

Anexo 13: Escaneo criterio de jueces de los instrumentos



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO TEST MEDIC-ESTRÉS PARA PERSONAL MEDICO (TME)

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Juan José Kaneko Aguilar

DNI: 10624918

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNFV	Maestría en Psic. Organizacional	2001-2003
02	UNFV	Doc. En Administración	2003-2005

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UPC	Docente	Chorrillos	2018 a la fecha	Docente en área organizacional
02	Consultora Selektó	Selección	Miraflores	2019 a la fecha	Encargado de selección
03	ADPH Group	Capacitación	Surquillo	2016 a la fecha	Capacitación Inhouse

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Mg. Juan José Kaneko Aguilar
PSICOLOGO
C. Ps. R. 17040

23 de junio del 2020



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO DE MASLACH BURNOUT INVENTORY PARA PERSONAL MEDICO DE SALUD (MBI)

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Juan José Kaneko Aguilar

DNI: 10624918

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNFV	Maestría en Psic. Organizacional	2001-2003
02	UNFV	Doc. En Administración	2003-2005

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UPC	Docente	Chorrillos	2018 a la fecha	Docente en área organizacional
02	Consultora Selektó	Selección	Miraflores	2019 a la fecha	Encargado de selección
03	ADPH Group	Capacitación	Surquillo	2016 a la fecha	Capacitación Inhouse

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Mg. Juan José Kaneko Aguilar
PSICOLOGO
C. Ps. R. 17040

23 de junio del 2020

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL TEST MEDIC-ESTRÉS PARA PERSONAL MEDICO DE SALUD (TME)

Observaciones:

 Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador Mg: GREGORIO ERNESTO TOMÁS QUISPE

DNI:09366493

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	USMP	PSICOLOGÍA	1990-1996
02			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UCV	DOCENTE	LIMA-NORTE	2017-2020	DTC
02					
03					

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y dire

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medi


 PSICOTERAPEUTA
 C.Ps.P. 7349

23 de junio del 2020

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO MASLACH BURNOUT INVENTORY PARA PERSONAL MEDICO DE SALUD (MBI)

Observaciones:

 Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador Mg: GREGORIO ERNESTO TOMÁS QUISPE

DNI:09366493

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	USMP	PSICOLOGÍA	1990-1996
02			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UCV	DOCENTE	LIMA-NORTE	2017-2020	DTC
02					
03					

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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


 PSICOTERAPEUTA
 C.Ps.P. 7349

23 de junio del 2020

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL TEST MEDIC-ESTRÉS PARA PERSONAL MEDICO DE SALUD (TME)

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Mg: VALLE GONZALES BETZABETH ROSELLA

DNI:41440344

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

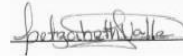
	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA	2014- 2016
02			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	DOCENTE	LIMA	2017- ACTUALIDAD	DOCENTE DE ESCUELA
02					
03					

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

VALLE GONZALES BETZABETH ROSELLA
CPSP:15344

29 de junio del 2020

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO MASLACH BURNOUT INVENTORY PARA PERSONAL MEDICO DE SALUD (MBI)

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Mg: VALLE GONZALES BETZABETH ROSELLA

DNI: 41440344

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA	2014- 2016
02			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	DOCENTE	LIMA	2017- ACTUALIDAD	DOCENTE DE ESCUELA
02					
03					

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

FIRMA
VALLE GONZALES BETZABETH ROSELLA
CPSP:15344

29 de junio del 2020

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL TEST MEDIC-ESTRÉS PARA PERSONAL MEDICO DE SALUD (TME)

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Mg: PANTOJA KAMT KARIM ROSARIO CPsP 6599 DNI: 09606370

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UIGV	PSICOLOGIA	1994-1995

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	C.S.VILLA NORTE	PSICOLOGO	LIMA NORTE	2000-2020	MINSA -PSICOLOGIA CLINICA
02					

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
Mg: PANTOJA KAMT KARIM ROSARIO
CPsP 6599

23 de junio del 2020

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO MASLACH BURNOUT INVENTORY PARA PERSONAL MEDICO DE SALUD (MBI)

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Mg: PANTOJA KAMT KARIM ROSARIO CPsP 6599 DNI: 09606370

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UIGV	PSICOLOGIA	1994-1995

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	C.S.VILLA NORTE	PSICOLOGO	LIMA NORTE	2000-2020	MINSA -PSICOLOGIA CLINICA
02					

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
Mg: PANTOJA KAMT KARIM ROSARIO
CPsP 6599

23 de junio del 2020

Anexo 14: Declaratoria de Originalidad del Autor



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

Declaratoria de Originalidad del Autor / Autores

Yo (Nosotros), MARTHA VANESSÁ LA ROSA ARANIBAR estudiante(s) de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD y Escuela Profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO, declaro (declaramos) bajo juramento que todos los datos e información que acompañan al Trabajo de Investigación / Tesis titulado: "ESTRÉS LABORAL Y SÍNDROME BURNOUT EN PERSONAL MÉDICO DE DIFERENTES INSTITUCIONES DE SALUD DE LA PROVINCIA DE HUARAL-LIMA, 2020.", es de mi (nuestra) autoría, por lo tanto, declaro (declaramos) que el :

1. No ha sido plagiado ni total, ni parcialmente.
2. He (Hemos) mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicado ni presentado anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo (asumimos) la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Apellidos y Nombres del Autor	Firma
MARTHA VANESSA LA ROSA ARANIBAR DNI: 44881256 ORCID 0000-0001-8402-6707	Firmado digitalmente por: MLAROSAAR el 08 Ene 2021 12:07:30

Código documento Trilce:

Anexo 15: Declaratoria de autenticidad del asesor



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CALIZAYA VERA JESSICA MARTHA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD y Escuela Profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO, asesor(a) del Trabajo de Investigación / Tesis titulada: "ESTRÉS LABORAL Y SÍNDROME BURNOUT EN PERSONAL MÉDICO DE DIFERENTES INSTITUCIONES DE SALUD DE LA PROVINCIA DE HUARAL-LIMA, 2020.", del (los) autor (autores) LA ROSA ARANIBAR MARTHA VANESSA, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender el Trabajo de Investigación / Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Lima, 7 de enero de 2021

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CALIZAYA VERA JESSICA MARTHA DNI: 09954277 ORCID 000-0003-2448-3759	Firmado digitalmente por: JCALIZAYEVER el 07 Ene 2021 22:28:51

Código documento Trilce: 108780



Anexo 16: Porcentaje de similitud por la asesora

PORCENTAJE SIMILITUD TURNITIN

CORROBORADO POR ASESORA:

Dra. CALIZAYA VERA, JESSICA MARTHA

Fecha: 21/02/2021

LA_ROSA_ARANIBAR_TESIS.pdf

 **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGIA

**Estrés laboral y síndrome burnout en personal médico de
diferentes instituciones de salud de la provincia de Huaral-Lima,
2020**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

AUTORA:
La Rosa Aranibar, Martha Vanessa (ORCID: [0000-0001-8402-6707](https://orcid.org/0000-0001-8402-6707))

ASESORA:
Dra. Calizaya Vera, Jessica Martha (ORCID: [0000-0003-2448-3759](https://orcid.org/0000-0003-2448-3759))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
DESARROLLO ORGANIZACIONAL

Anexo 17: Dictamen para Sustentación del Trabajo de Tesis



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

Dictamen para Sustentación

Lima, 12 de enero de 2021

El jurado encargado de evaluar el informe de investigación presentado por el estudiante MARTHA VANESSA LA ROSA ARANIBAR de la Escuela Profesional de PSICOLOGÍA, cuyo título es "ESTRÉS LABORAL Y SÍNDROME BURNOUT EN PERSONAL MÉDICO DE DIFERENTES INSTITUCIONES DE SALUD DE LA PROVINCIA DE HUARAL-LIMA, 2020.", damos fe de que hemos revisado el documento antes mencionado, luego que el estudiante ha levantado todas las observaciones realizadas por el jurado, y por lo tanto está APTA para su defensa en la respectiva sustentación.

Firmado digitalmente por: JCALIZAYEVER el 28 Ene
2021 00:17:36

JESSICA MARTHA CALIZAYA VERA
PRESIDENTE

Firmado digitalmente por: HCORRALESF el 09 Feb
2021 23:23:40

HUGO ALFREDO CORRALES FELIPE
SECRETARIO

Firmado digitalmente por: RPerezAP el 15 Feb 2021
20:25:50

RICHARD GASTON PEREZ APAZA
VOCAL (ASESOR)

Código documento Trilce: 109110



Anexo 18: Acta de Sustentación del Trabajo de Tesis



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

Acta de Sustentación de Tesis

Siendo las 20:30 horas del 09 de febrero de 2021, el jurado evaluador se reunió para presenciar el acto de sustentación de Tesis titulado: "ESTRÉS LABORAL Y SÍNDROME BURNOUT EN PERSONAL MÉDICO DE DIFERENTES INSTITUCIONES DE SALUD DE LA PROVINCIA DE HUARAL-LIMA, 2020.", Presentado por el / los autor(es) MARTHA VANESSA LA ROSA ARANIBAR estudiante(s) de la Escuela Profesional de PSICOLOGÍA.

Concluido el acto de exposición y defensa de Tesis, el jurado luego de la deliberación sobre la sustentación, dictaminó:

Autor	Dictamen
MARTHA VANESSA LA ROSA ARANIBAR	Unanimidad

Se firma la presente para dejar constancia de lo mencionado:

Firmado digitalmente por: JCALIZAYEVER el 10 Feb
2021 22:47:46

JESSICA MARTHA CALIZAYA VERA
PRESIDENTE

Firmado digitalmente por: HCORRALESF el 09 Feb
2021 23:15:42

HUGO ALFREDO CORRALES FELIPE
SECRETARIO

Firmado digitalmente por: RPerezAP el 09 Feb 2021
23:08:05

RICHARD GASTON PEREZ APAZA
VOCAL (ASESOR)

Código documento Trilce: 109108



Anexo 19: Autorización de publicación en repositorio institucional



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

Autorización de Publicación en Repositorio Institucional

Yo (Nosotros), LA ROSA ARANIBAR MARTHA VANESSA Identificado con DNI N° 44881256, (respectivamente) estudiante(s) de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD y Escuela Profesional PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO, autorizo (autorizamos) (X), no autorizo (autorizamos) () la divulgación y comunicación pública de mi (nuestro) Tesis: "ESTRÉS LABORAL Y SÍNDROME BURNOUT EN PERSONAL MÉDICO DE DIFERENTES INSTITUCIONES DE SALUD DE LA PROVINCIA DE HUARAL-LIMA, 2020".

En el Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo, según lo estipulada en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de NO autorización:

.....
.....

Lima 12 de enero de 2021

Apellidos y Nombres del Autor	Firma
LA ROSA ARANIBAR MARTHA VANESSA DNI: 44881256 ORCID 0000-0001-8402-6707	Firmado digitalmente por: MLAROSAAR el 15 Feb 2021 23:37:15

Código documento Trilce: 109109