



**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

**ESCUELA PROFESIONAL DE MEDICINA HUMANA**

**TESIS**

**NIVEL DE ESTRÉS LABORAL EN MÉDICOS DE  
LA DIRECCIÓN SUB REGIONAL DE SALUD  
JAÉN, CAJAMARCA, ENERO-MARZO DEL 2022**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE MÉDICO  
CIRUJANO**

**Autores:**

**Bach. Arevalo Monteza Yuli Alexandra**

**<https://orcid.org/0000-0001-5773-4679>**

**Bach. Tarrillo Lumba Lucero Stephany**

**<https://orcid.org/0000-0002-0837-928X>**

**Asesor:**

**Dr. Lopez Lopez Elmer**

**<https://orcid.org/0000-0002-8414-7805>**

**Línea de investigación:**

**Ciencias de la vida y cuidados de la salud Humana**

**Pimentel – Perú**

**2022**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE MEDICINA**

**HUMANA**

**TESIS**

**NIVEL DE ESTRÉS LABORAL EN MÉDICOS DE  
LA DIRECCIÓN SUB REGIONAL DE SALUD  
JAÉN, CAJAMARCA, ENERO-MARZO DEL 2022**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE MÉDICO  
CIRUJANO**

**APROBADO POR EL JURADO:**



---

**Dra. Claudia Mónica Calderón Vilchez  
PRESIDENTA**



---

**Dr. Elmer López López  
VOCAL**



---

**Mg. Luis Angel Coaguila Cusicanqui  
SECRETARIO**

## DEDICATORIAS

Se dedica este trabajo a:

Dios, por habernos brindado fortaleza, salud y perseverancia para culminar nuestra carrera profesional.

Mis padres Lesley y Verónica, por su paciencia y respaldo en todos los momentos de mi vida.

A mi futuro esposo, mi compañero de vida, por su amor y comprensión.

### LUCERO

A mis padres Pascual y Victoria, quienes me han apoyado y respaldado para poder llegar a estas instancias de mis estudios.

Al padre de mi hijo, por su apoyo y ánimo que me brinda día a día para alcanzar nuevas metas, tanto profesionales y personales.

A mi adorado hijo Maquy Pascual, a quien siempre cuidaré para verlo hecho una gran persona y pueda valerse de sí mismo.

### YULI

## **AGRADECIMIENTOS**

Queremos expresar nuestros más sinceros agradecimientos a Dios, dador de vida, sabiduría y armonía que nos encaminó para finalizar la tesis.

A mi compañero de vida Daniel, colaborador y cómplice. Estar a tu lado me ha permitido conocer la verdadera felicidad y tener un gran pilar en los momentos difíciles.

A nuestro asesor de tesis, Dr. Elmer López López por su esfuerzo y dedicación que han sido fundamentales para nuestra formación como futuras profesionales de la salud.

A nuestros padres y hermanos, por el cariño y apoyo incondicional que nos brindaron en cada paso de la carrera universitaria. Por habernos forjado como la persona que somos en la actualidad, muchos de nuestros logros se los debemos a ustedes.

## RESUMEN

Se buscó determinar el nivel de estrés laboral en médicos de la Dirección Sub Regional de Salud Jaén, Cajamarca, enero-marzo del 2022. Este estudio fue descriptivo transversal. Se utilizó un “Instrumento de estrés laboral” diseñado específicamente para medir el estrés en médicos el cual fue validado en idioma español y tiene un alfa de Cronbach de 0,74 – 0,85. La muestra estuvo conformada por 67 médicos. En los resultados se encontró que el nivel de estrés laboral fue baja en el 77,6% de los participantes. Del mismo modo el 79,1% indicó un nivel de insatisfacción baja, sin embargo, el 48% considera que es inútil el esfuerzo que hace por proporcionar atención de calidad y el 46% sienten no recibir la retribución que merecen. Así mismo, el 67,2 % indicó tener un nivel de desgaste emocional bajo; sin embargo, el 43% reconoció terminar la jornada agotado emocionalmente; además, el 58% sintió impotencia ante la falta de resultados. Por otro lado, el 76,1% considera un desequilibrio entre esfuerzo y retribución bajos, pese a ello el 54% considera insuficiente el pago que recibe. Además, el 48% considera que se les da tiempo insuficiente para culminar sus actividades y el 51% considera que las tareas son excesivas. Por último, en cuanto a la valoración sobre las exigencias del medio, una importante proporción calificó a estas como un nivel bajo (88,6%). Se concluyó que los médicos de la Dirección Sub Regional de Salud de Jaén tienen un nivel de estrés bajo en todos sus campos.

**Palabras Clave:** Estrés laboral, médicos, instituciones de salud. (DeCS)

## ABSTRACT

We sought to determine the level of work stress in doctors of the Jaén Sub Regional Health Directorate, Cajamarca, January-March 2022. This study was descriptive cross-sectional. An "Work Stress Instrument" specifically designed to measure stress in physicians was used, which was validated in Spanish and has a Cronbach's alpha of 0.74 - 0.85. The sample consisted of 67 physicians. In the results, it was found that the level of work stress was low in 77.6% of the participants. In the same way, 79.1% indicated a low level of dissatisfaction, however, 48% consider that the effort they make to provide quality care is useless and 46% feel they do not receive the compensation they deserve. Likewise, 67.2% indicated having a low level of emotional exhaustion; however, 43% acknowledged ending the day emotionally exhausted; in addition, 58% felt helpless in the face of the lack of results. On the other hand, 76.1% consider an imbalance between low effort and remuneration, despite this, 54% consider the payment they receive to be insufficient. In addition, 48% consider that they are given insufficient time to complete their activities and 51% consider that the tasks are excessive. Finally, regarding the assessment of the demands of the environment, a significant proportion rated these as a low level (88.6%). It was concluded that the doctors of the Sub Regional Directorate of Health of Jaén have a low level of stress in all their fields.

**Keywords:** Burnout, Professional, psychology, community health, health facilities.  
(MeSH)

# ÍNDICE

RESUMEN.....	v
ABSTRACT .....	vi
ÍNDICE .....	vii
<b>I. INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>8</b>
1.1. Realidad problemática.....	8
1.2. Antecedentes de estudio.....	8
1.3. TEORÍAS RELACIONADAS AL TEMA. ....	9
1.4. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	11
1.5. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DEL ESTUDIO. ....	11
1.6. HIPÓTESIS.....	12
1.7. OBJETIVOS .....	12
1.7.1. Objetivo general .....	12
<b>II. MATERIAL Y MÉTODO .....</b>	<b>13</b>
2.1. Tipo y diseño de investigación.....	13
2.2. Población y muestra.....	13
2.3. Variables y operacionalización. ....	15
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad. ....	17
2.5. Procedimientos de análisis de datos.....	17
2.6. Criterios éticos .....	18
2.7. Criterios de rigor científico. ....	18
<b>III. REPORTE DE RESULTADOS.....</b>	<b>19</b>
3.1. Resultados en Tablas y Figuras .....	19
3.2. Discusión de resultados.....	24
<b>IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....</b>	<b>26</b>
4.1. Conclusiones.....	26
4.2. Recomendaciones.....	26
REFERENCIAS .....	27
ANEXOS .....	30

## **I. INTRODUCCIÓN**

### **1.1. Realidad problemática.**

El estrés es altamente prevalente a nivel mundial, se conoce que un estrés crónico conlleva a un deterioro en la salud mental siendo una de las complicaciones más conocidas, el síndrome del quemado en el trabajo, las cifras de este trastorno ascienden a 60% en el personal médico, y se ha observado un incremento de dichos casos en los últimos años.<sup>1-2</sup>

El estrés es una condición y factor de riesgo independiente para desarrollar alguna alteración en la salud.<sup>3</sup> Además, conlleva a que se pierda el interés, se deje de disfrutar los momentos cotidianos; asimismo, si esta es severa y sostenida, el estrés genera desgaste físico y emocional, lo cual en el personal médico implicaría una mayor predisposición a cometer errores.<sup>1</sup> Entonces, el estrés no solo se limita a la afección del médico sino que repercute de forma negativa en los pacientes.<sup>4</sup>

Entre las principales razones para el padecimiento de estrés en el personal de salud, se ha descrito la falta de comodidad en el ambiente de trabajo, una sobrecarga de tareas, el exceso de responsabilidades, el desbalance entre lo que se da y se recibe, la falta de representatividad en la toma de decisiones, la mala comunicación entre los compañeros de trabajo.<sup>5,6</sup>

El estrés en los médicos era elevado antes de la pandemia, ello se muestra en un estudio del año 2018 que muestra que entre el 50% y el 80% de los galenos presentaba un nivel alto de estrés.<sup>4</sup> Sin embargo, la pandemia por COVID-19 habría generado escenarios y situaciones que podrían haber incrementado aún más las cifras de estrés ya elevadas.<sup>7</sup> Pues, surgían nuevos estresores tales como miedo al contagio<sup>8</sup> y al desempleo.<sup>9</sup>

### **1.2. Antecedentes de estudio.**

En un estudio realizado por Prieto, se buscó establecer asociación entre el grado de desgaste profesional y la influencia de diversos factores, en galenos de atención primaria. El estudio fue censal con un diseño analítico y descriptivo, la población la conformaron los 225 médicos que laboraban en atención primaria en la provincia de



Cáceres. Se utilizó un el cuestionario *Maslach Burnout Inventory*. Después de los criterios de selección, solo se analizaron 157 cuestionarios, mostrándose que el 65% de los galenos tenían puntuación alta en alguno de los campos de la variable estrés. Al final, este estudio concluyó que existe un nivel de desgaste profesional moderado en la población estudiada. <sup>10</sup>

Por otro lado, un estudio realizado por Sarsosa-Prowerk en Colombia, tuvo por objetivo identificar el grado de estrés laboral en los médicos que tenían cargos de asistencia al paciente. Ingresaron al estudio cuatro centros médicos de nivel III ubicados en la ciudad de Cali-Colombia. Este estudio tuvo un diseño no experimental, cuantitativo y descriptivo, a su vez la muestra la conformaron 595 médicos. En los resultados se encontró que el 28% tenían un nivel de desgaste fisiológico alto y un nivel de estrés general también elevado. <sup>11</sup>

Rodrigo en el año 2018, realizó un estudio en México con el fin de identificar los factores psicosociales laborales que determinan el estrés en el personal de salud en el Hospital General de Fresnillo. El estudio fue descriptivo, transversal y estuvo conformado por una muestra de 122 participantes, el muestreo fue aleatorio simple. Entre los resultados se encontró que el 84% poseía un nivel de estrés bajo. <sup>12</sup>

En un estudio realizado en Lima por Ramírez en el 2019, se tuvo por objetivo determinar los factores de riesgo psicosociales presentes en los doctores del área de emergencia de un Hospital de alta complejidad. Para ello se usó el cuestionario CoPsoQ-istas21. En los resultados se encontró que los residentes tienen los niveles de ritmo de trabajo (100%), exigencias (89%) y situaciones desfavorables (70%) fueron mucho mayor en los médicos residentes, seguido de los médicos asistente. <sup>13</sup>

### **1.3. TEORÍAS RELACIONADAS AL TEMA.**

El estrés se define como un estado en el que la persona está sometida constantemente a situaciones o factores estresores que sobrepasan su capacidad de respuesta y que a nivel fisiopatológico implican una elevación de los niveles de cortisol en sangre.<sup>14</sup> Asimismo, el estrés labora específicamente es un proceso neurofisiológico que se produce en el personal cuando las tareas, situaciones laborales superan la capacidad máxima saludable del individuo. <sup>6</sup> Otro autor, añade que este se causa cuando existe

un desbalance entre lo que se pide y las herramientas o medios que se tiene para cumplir con las encomendaciones.<sup>15</sup>

No se debe confundir el ambiente de trabajo con el entorno físico del trabajo, aunque ambos cumplen un rol importante en el estrés laboral. Por un lado el ambiente laboral lo constituye la relación entre el individuo, sus compañeros y sus jefes; los cuales a su vez son parte de los medios que este tiene para afrontar las exigencias propias que demanda un trabajo; por otro lado, el entorno físico lo constituyen otros elementos como la iluminación, color de las paredes, ergonomía del sillón o consultorio, etc .<sup>16</sup> Otro autor menciona un tercer ambiente, el psicológico o emocional y alude a este las emociones, creencias, sentimientos y percepciones iguales o diferentes que se presentan entre los compañeros de trabajo u jefes; este incluso se considera el mayor contribuyente del estrés, pues cuando surge, se genera un efecto emocional nocivo que es expresado clínicamente en las fobias o estado de ánimo o forma de pensar de la persona. <sup>17</sup>

La insatisfacción laboral, se considera al rechazo por el trabajo desempeñado, en esta fase el paciente no disfruta sino hace las cosas por obligación lo que implica un menor rendimiento y la predisposición a errores, asimismo, se ha propuesto como causas la falta de oportunidades para crecer laboralmente y un sueldo bajo que no compense las tareas desempeñadas.<sup>18</sup> Si dicha insatisfacción avanza se puede observar comportamientos agresivos, pasivos y pasivo-agresivos en quienes lo padecen .<sup>19</sup>

El estrés laboral está estrechamente relacionado con una disminución gradual de la motivación. En el marco laboral, la motivación sería las razones por las cuales un empleado quería hacer sus tareas dando lo mejor de sí. En la comprensión de la motivación es necesario tomar en cuenta la forma de pensar, actuar, temperamento y acciones del sujeto. Entre los factores que influyen en la motivación tenemos a las labores, que implican aquellas situaciones, ya sea entorno laboral o compensaciones de cualquier tipo que le permiten al sujeto sentirse animado a realizar sus tareas con el mayor empeño posible. En segundo lugar, la individualidad, la cual está conformada por aquellas razones personales y que conciernen únicamente al individuo, la sean estas metas u objetivos que conlleven a beneficios personales y que sean el impulso que requiere para afrontar las dificultades. En tercer lugar, la personalidad, la cual se ve moldeada por el entorno que acompaña el crecimiento de una persona y que rigen su forma de ser. <sup>20</sup>

Algunas de las manifestaciones propias del estrés por sobrecarga de tareas son disminución de la concentración y cansancio, desganado, disminución en la agilidad para realizar tareas y precisión de los movimientos finos. Todo lo anteriormente mencionado tiene repercusiones negativas sobre el desempeño del trabajador.<sup>21</sup>

El demérito profesional hace referencia a la falta de recompensas o reconocimiento por el trabajo desempeñado. Es un indicador que permite ver como percibe el sujeto las exigencias laborales y las compensaciones por las mismas; está conformada por las malas experiencias a las que está sometido el sujeto y se relaciona con el ambiente entre compañeros y jefes. Dicho ambiente inadecuado conlleva a que el individuo no se sienta cómodo en este ambiente y en muchas ocasiones estas son causas de errores. Existen diferentes factores que influyen en el demérito, siendo las principales, las exigencias tanto laborales como personales y las exigencias. En cuanto a los recursos personales, estos hacen referencia a los objetivos, destrezas, forma de pensar y particularidades propias del sujeto. Los recursos laborales, son aquellos que permiten un desarrollo personal. Finalmente, las exigencias laborales son aquellas situaciones, tareas o metas impuestas por un superior que implican un sobreesfuerzo físico o mental.<sup>22</sup>

EL nivel de estrés laboral se midió empleando un instrumento validado por Hernández González A y col. (año 2012), en idioma español, en 201 médicos de 19 especialidades de diversos hospitales públicos de Michoacán, México. El instrumento no fue validado en Perú, y no es empleado por MINSa. El instrumento fue denominado como “Instrumento de estrés laboral”, cuenta con 40 ítems, presenta una confiabilidad alta, con valores de alfa de Cronbach de 0,74 – 0,85 dependiendo de cada uno de los cuatro factores observados. Dichos factores son la “valoración sobre las exigencias del medio”, la “insatisfacción laboral”, la “equidad entre esfuerzo y retribución” y el “desgaste emocional”<sup>23</sup>.

#### **1.4. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.**

Para la presente investigación, nos planteamos determinar ¿Cuál es el nivel de estrés laboral en médicos de la Dirección Sub Regional de Salud Jaén, Cajamarca, entre enero y marzo del año 2022?

## **1.5. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DEL ESTUDIO.**

Hace más de treinta años que se ha previsto el impacto de la industrialización en el nivel de estrés de los trabajadores de todos los sectores.<sup>5</sup> Sin embargo, la situación es más alarmante en el caso de los médicos, quienes, según investigaciones en ciertas poblaciones de galenos peruanos, el estrés estaría en torno del 68% del total de investigados,<sup>25</sup> mientras que otras pesquisas sugieren que el 50-80% de los galenos están exhaustos.<sup>4</sup>

Las investigaciones de estrés en médicos se han realizado especialmente en médicos que trabajan en zonas costeras, mientras que las instituciones que están localizadas en regiones más internas del país suelen contar con menos recursos lo cual podría tener relación con el acceso a recursos que permitan el trabajo adecuado del médico, la frustración y en última instancia el estrés laboral. Se ha descrito que un escenario no adecuado es un factor de estrés laboral, al igual que la falta de participación de los médicos en la toma de decisiones, la falta de reconocimiento de la labor ejercida, de premios, y la excesiva carga laboral.<sup>5</sup>

La situación de pandemia de COVID-19 implicó una sobre carga de trabajo para todos los trabajadores del sector salud, con especial énfasis en los médicos, quienes toman decisiones según las cuales sus habilidades son puestas a prueba para salvar la vida de pacientes, y que, en caso, dichas habilidades fuesen limitadas por el estrés, tendría consecuencias fatales para los individuos de una comunidad.<sup>25</sup>

La información respecto del estrés laboral de médicos que laboran en instituciones alejadas de la capital es escasa, en especial en la región Cajamarca, y conocer el nivel de estrés laboral de dichos médicos brindaría evidencia que permitiría tomar mejores decisiones a los involucrados en temas relacionados a la salud de la población de Cajamarca, toda vez, que como se indicó, el estrés laboral impacta directamente sobre las habilidades para brindar salud a la población.

## **1.6. HIPÓTESIS.**

Tácita debido a que esta es una investigación descriptiva.

## **1.7. OBJETIVOS**

### **1.7.1. Objetivo general**

Determinar el nivel de estrés laboral en médicos de la Dirección Sub Regional de Salud Jaén, Cajamarca, enero-marzo del 2022.

### **1.7.2. Objetivos Específicos**

- Determinar el nivel de cada dimensión del estrés de los médicos de la Dirección Sub Regional de Salud Jaén, Cajamarca, enero-marzo del 2022.
- Determinar la frecuencia de respuestas a las preguntas de cada dimensión del estrés en médicos de la subdirección regional de Jaén, Cajamarca, enero - marzo del 2022.

## **II. MATERIAL Y MÉTODO**

### **2.1. Tipo y diseño de investigación.**

Cuantitativa, descriptiva, transversal prospectiva.

### **2.2. Población y muestra.**

#### **Población**

Médicos que se encontraban laborando en instituciones de la dirección Sub Regional de Salud de Jaén, Cajamarca durante los meses de enero y marzo del año 2022.

#### **Criterios de inclusión**

- Médicos trabajadores de instituciones adscritas a la dirección Regional de Salud Jaén – Cajamarca.
- Médicos que se encuentren laborando presencialmente en las instituciones adscritas a la dirección Regional de Salud Jaén – Cajamarca.

#### **Criterio de exclusión:**

- Médicos que hayan estado de cuarentena o trabajando de forma remota.
- Médicos que ingresaron a trabajar después de los meses de muestreo.

**Tamaño de la muestra**

Estuvo constituida por todos los elementos de la población.

**Muestreo**

Se realizó un muestreo censal, es decir, se contactó a los galenos registrados en la lista de empleados de la Dirección Sub Regional de Salud Jaén, Cajamarca durante los meses de enero y marzo del año 2022, considerando los criterios de selección.

### 2.3. Variables y operacionalización.

**Tabla 1.** Operacionalización de variables del proyecto sobre estrés laboral en médicos de la Dirección Sub Regional de Salud Jaén, Cajamarca, enero-marzo del 2022.

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Valor	Tipo de escala
Nivel de estrés laboral	"Es la respuesta psicobiológica nociva, que se aprecia cuando los requisitos de un trabajo no igualan las capacidades, los recursos o las necesidades del trabajador".(6)	Puntaje obtenido según el "Instrumento de estrés laboral" para médicos, según los cuatro factores.(26)  El nivel de estrés que se presente con respecto a cada factor estará determinado por el puntaje alcanzado por cada médico (respuesta afirmativa 1, respuesta negativa 0).	Desgaste emocional	"Instrumento de estrés laboral" factor desgaste emocional. Ítems 1 - 6	Alto (>80% respuestas afirmativas)  Medio (60% - 80% respuestas afirmativas)  Bajo (< 60% respuestas afirmativas)	Cualitativa politómica ordinal
			Insatisfacción laboral	"Instrumento de estrés laboral" factor insatisfacción laboral. Ítems 7 – 19		
			Equidad entre esfuerzo y retribución	"Instrumento de estrés laboral" factor equidad entre esfuerzo y retribución. Ítems 20 – 35		
			Valoración sobre las exigencias del medio	"Instrumento de estrés laboral" factor valoración sobre las exigencias del medio. Ítems 36 – 40		
Variables intervinientes	Características relacionadas a variables sociodemográficas (edad, procedencia y estado civil) de educación (grado obtenido), área de	La edad que el médico indique tener al momento de la encuesta.	Edad	Según lo que indique el médico en el cuestionario.	Cuantitativa (años)	Cuantitativa de razón
		El distrito en el cual el asistente indica vivir.	Procedencia		Jaén (0) Bellavista (1) Santa Rosa (2) Colasay (3) Chontali (4) Pucará (5) Otros (6)	Cualitativa politómica nominal

trabajo, y de tiempo de médico y de trabajo en centros de salud de la Dirección Sub Regional de Salud Jaén, Cajamarca.	Estado civil que indique el médico.	Estado civil	Viudo (2) Divorciado (3) Soltero (0) Casado (1)	Cualitativa politémica nominal
	Grado obtenido	Máximo grado obtenido hasta el momento del cuestionario.	Pregrado (0) Maestría/Especialidad incompleta (1) Maestría/Especialidad completa (2) Doctorado incompleto (3) Doctorado completo (4)	Cualitativa ordinal
	Tiempo que transcurrió desde el momento que se recibió como Licenciado en Medicina Humana.	Años de trabajo como médico	Cuantitativa (años)	Cuantitativa discreta de razón
	Tiempo que lleva laborando en el centro de salud Dirección Sub Regional de Salud Jaén, Cajamarca.	Tiempo trabajando en el centro de salud de la Dirección Sub Regional de Salud Jaén, Cajamarca.	Cuantitativa (años)	Cuantitativa discreta de razón
	Según el área donde labore al momento de la entrevista. Si atiende a pacientes Covid-19, entonces se denominará "área covid".	Área de trabajo	Área covid (0) Área no covid (1)	Cualitativa dicotómica nominal



#### **2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.**

Se empleó el instrumento denominado “Instrumento de estrés laboral”, el cual fue confeccionado con la finalidad de medir estrés laboral en galenos. Dicho instrumento consta de cuatro factores: equidad entre el esfuerzo y la retribución, el desgaste emocional, la insatisfacción laboral y la valoración sobre las exigencias del medio, los cuales son calificadas con niveles “bajo”, “medio” y “alto” tanto para cada uno de los cuatro factores, como para el puntaje global del instrumento. La escala es confiable, debido a que se obtuvo un valor alfa de Cronbach de 0,74 – 0,85 cuando se la validó en galenos Mexicanos (Michoacán), trabajadores de 19 especialidades de hospitales públicos.<sup>23</sup>

Se diseñó una ficha de recolección de datos la cual se presentó en el primer anexo. Luego de haber sido autorizado a acceder a la lista de médicos laborantes en instituciones de salud de médicos que hayan estado laborando Dirección Sub Regional de Salud Jaén, Cajamarca en los tres meses anteriormente indicados. Durante los meses de enero a marzo las investigadoras se dirigieron a cada una de las instituciones de salud adscritas a la Subdirección Regional de Salud de Jaén, conformado por diversos centros de salud y un hospital. Dichas instituciones se encuentran dispersas a lo largo de Jaén, por lo que, cada investigadora visitó un centro de salud u hospital hasta completar el total de instituciones que pertenecían a la subdirección regional. En el centro de salud, se procedió a explicar el motivo de la investigación, a brindarles la ficha de consentimiento informado (ver anexo 02) y la encuesta a quienes decidieron participar del estudio.

#### **2.5. Procedimientos de análisis de datos.**

Luego de obtener acceso a la lista de médicos que trabajaban en instituciones de salud de la subdirección Regional descrita y de obtener la respuesta a las interrogantes, la información recolectada fue pasada a hojas Excel de Microsoft, en la cuales, las columnas representaban una variable y cada fila representaba un médico encuestado. La información fue luego exportada al programa libre R versión 4.1.3. Debido a que la pregunta de investigación fue resuelta mediante una investigación de tipo descriptiva, los análisis de datos involucraron la determinación de frecuencias absolutas y relativas (%) para las variables cualitativas y medidas de tendencia central y de dispersión para las variables cualitativas como la edad. En este último caso, se aplicó la prueba de normalidad de Shapiro-Wilks para evaluar la normalidad

de los datos, y en caso, estos fueran normales, se calculó el promedio y la desviación estándar como medidas de tendencia central y de dispersión, respectivamente; caso contrario, se halló la mediana y el rango intercuartílico.

## **2.6. Criterios éticos**

En este estudio se tomaron en cuenta los principios del tratado de Helsinki. La autonomía en el participante se vio reflejada en la decisión voluntaria e informada de participar del presente estudio, teniendo la libertad de abandonarlo si la persona lo consideraba necesario, contando con que no existirá penalidad alguna por decidir no continuar. Durante los meses de enero y marzo del año 2022, las investigadoras visitaron todos los centros de salud y el hospital adscritos a la subdirección regional de salud de Jaén. Ambas investigadoras participaron de la recolección de la información, cada investigadora visitó un centro de salud u hospital, en la institución, se explicaron los objetivos de la investigación, y a quienes desearon participar se les alcanzó una hoja de consentimiento informado (anexo 02). Los que aceptaron participar, firmaron, y luego recibieron la encuesta anónima, la cual llenaron, la encuesta duró entre 20 y 40 minutos, la prueba se realizó en la misma institución en el consultorio del médico o en algún ambiente de área común dentro del centro médico u hospital.

La beneficencia y no maleficencia se cumplieron porque con este estudio no se atenta contra la integridad de los pacientes y por el contrario los resultados permiten generar mejoras en favor del personal médico. Además, los datos se mantendrán en el anonimato: no solicitando el nombre del médico en el cuestionario y cuando este se pasó a la base de datos, se hizo mediante la asignación de un número. Se cumplió con la confidencialidad porque la encuesta fue anónima, los datos solo fueron usados para fines de esta investigación, solo los autores tenían acceso a la base de datos Excel, la cual está siendo almacenada hasta que el estudio sea sustentado o publicado.

## **2.7. Criterios de rigor científico.**

Los criterios de rigor científico implican que la pregunta de investigación podrá ser respondida aplicando la metodología propuesta, y que, las conclusiones que emanen luego de la ejecución de dicha investigación guarden relación con los objetivos planteados. Debido a que la pregunta de investigación implica el planteamiento de objetivos que solo buscan describir, se planteó un diseño de investigación descriptivo

transversal, el cual permitió determinar la frecuencia de estrés laboral en médicos (objetivo descriptivo). Además, se encuestó a toda la población de médicos que laboraban en las instituciones descritas, por lo que se eliminó la posibilidad de errores que provienen de la realización de muestreos aleatorios o peor aún de muestreos por conveniencia, entonces, la frecuencia de estrés refleja la frecuencia de toda la población de médicos que se planteó estudiar.

### III. REPORTE DE RESULTADOS

#### 3.1. Resultados en Tablas y Figuras

**Tabla 2.** Características generales de la población estudiada.

Características	N = 67 <sup>1</sup>
<b>Sexo</b>	
Mujer	23 (34,3%)
Varón	44 (65,7%)
<b>Edad*</b>	37 (32,44)
<b>Procedencia</b>	
Bellavista	4 (6,0%)
Jaén	22 (32,8%)
Chontalí	1 (1,5%)
Pucará	1 (1,5%)
Otros	39 (58,2%)
<b>Estado Civil</b>	
Soltero	39 (58,2%)
Casado	25 (37,3)
Divorciado	2 (3,0%)
Viudo	1 (1,5%)
<b>Grado máximo obtenido</b>	
Pregrado	44 (65,7%)
Maestría/Especialidad incompleta	5 (7,5%)
Maestría/Especialidad completa	12 (17,9%)
Doctorado Incompleto	4 (6,0%)
Doctorado Completo	2 (3,0%)
<b>Área de trabajo</b>	
Covid-19	14 (20,9%)
No Covid-19	53 (79,1%)
<b>Tiempo que lleva laborando en el centro de salud perteneciente a la Dirección Sub Regional Salud Jaén.</b>	4 (1,0; 7,5)

<sup>1</sup>n (%); \* Mediana (Rango intercuartílico)

Los médicos de la Dirección Sub Regional de Salud Jaén eran en su mayoría varones (65,7 %), con una mediana en edad de 37 años (RIC: 32 – 44 años). Proveían de Jaén (32,8%), el 60% eran solteros, contaban con estudios de pregrado (65,7%). El 79,1% de los médicos laboraba en área no Covid-19, y el tiempo aproximado que llevaban laborando en el centro de salud fue de 4 años (RIC: 1-7,5 años).

**Tabla 2.** Estrés laboral en la población estudiada.

<b>Características</b>	<b>N = 67<sup>1</sup></b>
<b>Nivel de estrés laboral</b>	
Bajo	52 (77,6%)
Medio	8 (11,9%)
Alto	7 (10,4%)
<b>Nivel de desgaste emocional</b>	
Bajo	45 (67,2%)
Medio	9 (13,4%)
Alto	13 (19,4%)
<b>Nivel de insatisfacción laboral</b>	
Bajo	53 (79,1%)
Medio	7 (10,4%)
Alto	7 (10,4%)
<b>Nivel de desequilibrio entre esfuerzo y retribución</b>	
Bajo	51 (76,1%)
Medio	7 (10,4%)
Alto	9 (13,4%)
<b>Valoración sobre las exigencias del medio</b>	
Bajo	48 (71,6%)
Medio	6 (9%)
Alto	13 (19,4%)

<sup>1</sup> n (%)

El nivel de estrés laboral fue bajo en el 77,6% de los participantes. Del mismo modo, el 79,1% de los médicos indicó un nivel de insatisfacción laboral bajo. Así mismo, el nivel de desgaste emocional (67,2%), desequilibrio entre esfuerzo y retribución (76,1%) fueron bajos en la mayoría de los médicos encuestados. En cuanto a la valoración sobre las exigencias del medio, una importante proporción calificó a éstas como un nivel bajo (71,6%).

**Tabla 3.** Preguntas sobre desgaste emocional en la población investigada.

Características	N = 67 <sup>1</sup>
Me siento rebasado por la dificultad de las tareas.	27 (40%)
Hago lo que haga, mi trabajo no es valorado.	25 (37%)
Siento impotencia ante la falta de resultados.	39 (58%)
El reconocimiento que recibo no me resulta insatisfactorio.	29 (43%)
Las tareas que realizo me implican demasiada responsabilidad.	35 (52%)
Hago el mínimo esfuerzo en lo que realizo.	26 (39%)

<sup>1</sup> n (%)

El instrumento empleado en el presente estudio indica que el nivel de estrés global, o según cada una de las cuatro dimensiones, es “bajo” cuando la frecuencia de respuestas afirmativas es menor al 60%, “medio”, cuando es mayor o igual 60 y menor o igual a 80% y “alto”, cuando es mayor al 80%.

Si bien encontramos los médicos encuestados presentan un nivel “bajo” de estrés laboral global y por dimensiones, existieron determinadas preguntas que presentaron frecuencias elevadas de frecuencias afirmativas, razón por la cual, se procedió a reportarlas la frecuencia de respuesta afirmativa a cada una de las cuatro dimensiones en las tablas 3, 4, 5 y 6.

Para el caso de la dimensión sobre desgaste emocional, si bien el 67,2% de los médicos tenían un nivel “bajo” para esta dimensión (tabla 2), cuando se analizaron las respuestas según preguntas individuales, se destaca que el 37% consideró que, pese a sus esfuerzos, su trabajo no es valorado, por el contrario, el 43% de los participantes consideraba que el reconocimiento que recibe no le resulta insatisfactorio, mientras que un 58% siente impotencia antes la falta de resultados. El 52% consideró que las tareas que realiza implican demasiada responsabilidad, el 40% se siente rebasado por la dificultad de dichas tareas, mientras que, el 39% hizo un mínimo esfuerzo en lo que realizó.

**Tabla 4.** Preguntas sobre nivel de insatisfacción laboral la población investigada.

<b>Características</b>	<b>N = 67<sup>1</sup></b>
Las actividades que realizó me implican demasiado esfuerzo.	28 (42%)
Estoy insatisfecho con mi trabajo.	21 (31%)
Pienso que el esfuerzo que hago no mejora la retribución que obtengo.	30 (41%)
Tengo ganas de cambiar de trabajo	26 (39%)
Me cuesta trabajo concentrarme en las exigencias de cada tarea.	22 (33%)
Siento que las demandas de mi trabajo exceden mi capacidad de respuesta.	25 (37%)
Me siento indiferente para hacer propuestas en mi trabajo.	20 (30%)
Pienso que es insuficiente la retribución que recibo por mi esfuerzo.	31 (46%)
Estoy anímicamente agotado de mi trabajo.	29 (43%)
Me enoja con facilidad en el trabajo.	22 (33%)
Mis jefes se muestran indiferentes ante lo que requiero para desempeñar mi trabajo.	26 (39%)
Considero inútil mi esfuerzo por proporcionar atención de calidad en la institución.	32 (48%)
Pienso que son demasiadas actividades las que realizo.	27 (40%)

<sup>1</sup> n (%)

Para el caso de la dimensión sobre insatisfacción laboral, si bien el 79,1% de los médicos tenían un nivel “bajo” para esta dimensión (tabla 2), cuando se analizaron las respuestas según preguntas individuales, se destaca que el 48% considera que su esfuerzo es inútil para proporcionar una atención de calidad y el 46% considera que es insuficiente la retribución que recibe por su esfuerzo. Asimismo, el 39% de los médicos considera que sus jefes son indiferentes ante sus necesidades para desempeñar adecuadamente sus tareas. Del mismo modo, un 29% de los médicos considera que las actividades que realizó implicaban demasiado esfuerzo.

**Tabla 5.** Preguntas sobre desequilibrio entre esfuerzo y retribución en los médicos.

Características	N = 67 <sup>1</sup>
Pienso que de nada sirve lo que hago para mejorar mis condiciones laborales.	26 (39%)
Me siento sin ánimos de hacer mi trabajo.	20 (30%)
Por más que me esfuerzo, no logro los resultados que espero.	28 (42%)
Estoy harto de mi trabajo.	23 (34%)
Son excesivas las tareas a realizar.	34 (51%)
Me siento indiferente por mejorar mi desempeño.	22 (33%)
Siento frustración respecto de mis expectativas de crecimiento laboral.	31 (46%)
Es insuficiente el pago que recibo.	36 (54%)
Pienso en el trabajo como un sacrificio innecesario.	24 (36%)
Me siento sin ganas de ir a trabajar.	26 (39%)
Me siento tenso solo de pensar en mi trabajo.	24 (36%)
Me agobia la idea de no cumplir con mi trabajo.	29 (43%)
Pienso que el tiempo en que debo dar respuesta a mis actividades es insuficiente.	32 (48%)
Me siento exhausto emocionalmente cuando llega mi día de descanso.	23 (34%)
Me siento desmotivado para realizar mi trabajo.	25 (37%)

<sup>1</sup> n (%)

Para el caso de la dimensión sobre desequilibrio entre esfuerzo y retribución, si bien el 76,1% de los médicos tenían un nivel “bajo” para esta dimensión (tabla 2), cuando se analizaron las respuestas según preguntas individuales, se destaca que el 54% considera que es insuficiente el pago que reciben por las labores que realizaban. Además, el 48% considera que se les da tiempo insuficiente para culminar sus actividades y el 51% considera que las tareas son excesivas. El 46% sintió frustración respecto a las expectativas de crecimiento laboral que tenía. Finalmente, el 42% considera que por más esfuerzo que realizó no logró sus objetivos.

**Tabla 6.** Preguntas sobre valoración sobre las exigencias del medio de los médicos encuestados.

Características	N = 35 <sup>1</sup>
Pienso que es imposible realizar la cantidad de actividades que se me solicitan.	31 (46%)
Prefiero ser indiferente ante lo que me desagrada de mi trabajo.	36 (54%)
Me es difícil dar resultado en las condiciones en que trabajo.	24 (36%)
Termino agotado emocionalmente al final de la jornada.	27 (40%)
Pienso que ascender en esta institución no depende de mi esfuerzo.	27 (40%)
Estoy fatigado emocionalmente debido a mi trabajo.	26 (39%)

<sup>1</sup> n (%)

Para el caso de la dimensión sobre las exigencias del medio, si bien el 71,6% de los médicos tenían un nivel “bajo” para esta dimensión (tabla 2), cuando se analizaron las respuestas según preguntas individuales, se destaca que el 54% fue indiferente a cosas que le desagradaba en su trabajo. Asimismo, el 40% indicó que terminaba agotado emocionalmente al final de la jornada y el 46% consideraba imposible realizar la cantidad de actividades que tenían.

### **3.2. Discusión de resultados**

Los médicos de los centros pertenecientes a la Dirección Sub Regional de Salud Jaén tienen un nivel bajo de estrés laboral. Posiblemente ello se deba a que se encuentran en centros de categoría de baja complejidad, donde las principales funciones son promoción, prevención y atención primaria. Ello se refuerza, porque en más de un estudio donde la muestra estuvo conformada por médicos de atención primaria, el nivel de estrés fue bajo, el primero mostró dicho nivel en el 42 % y el segundo en el 75% de los médicos.<sup>24,25</sup> En cambio en un hospital con un nivel de complejidad alto, categoría III, se encontró un nivel muy alto de estrés en los médicos.<sup>11</sup> Entre los factores asociados a mayor nivel de estrés está ser especialista,<sup>24</sup> los cuales aumentan en número a medida que el nivel de complejidad del centro aumenta, debido a la categoría de nuestro centro la mayoría de la muestra eran médicos generales (57%); otro factor es la demanda de pacientes, se ha observado que aquellos médicos con más de 40 pacientes por día tenían estrés alto;<sup>10</sup> lo cual es común en centros localizados en zonas urbanas o ciudades grandes;<sup>24</sup> siendo un factor que difiere al de este estudio, que es zona rural.

Por otro lado, según lo reportado en esta investigación, el 67,2% de los médicos indicó tener un desgaste emocional bajo, lo cual fue calculado considerando que un médico tiene desgaste emocional bajo cuando responde afirmativamente a menos del 60% de las preguntas planteadas para cada dimensión (3 preguntas o menos afirmativas de las 6 preguntas de esta dimensión); sin embargo, cuando se analizaron las respuestas a las preguntas individuales, se halló que el 37% reconoció terminar la jornada agotado emocionalmente; además, el 58% sintió impotencia ante la falta de resultados y el 52% considera que las tareas que realizaban implicaban demasiada responsabilidad y estas no son adecuadamente retribuidas. La impotencia ante la falta de resultados es explicado en un trabajo peruano, en el que se indica que los médicos consideran que no logran cargos de jefatura pese a su esfuerzo, porque estos están



reservados como cargos de confianza.<sup>26</sup> Por lo que el 46% de los médicos de este estudio siente frustración por sus expectativas laborales. Asimismo, según los resultados encontrado en un centro de la amazonia peruana, el 86% tenía un nivel de agotamiento emocional moderado<sup>27</sup>; difiriendo con lo encontrado en esta investigación y más bien coincidiendo con resultados de estudios europeos, entre ellos uno que se realizó en España, en el que el nivel de estrés fue bajo en más del 50%. Cabe mencionar que este estudio encontró, además, que el desgaste emocional fue estadísticamente mayor si el médico era varón, de más de 40 años, trabajaba en un centro urbano, tenía más de 10 años trabajando o atendía a más de 40 pacientes al día.<sup>24</sup> Se puede rescatar que en nuestro estudio pese a que los médicos tienen una mediana de edad menor a 40 años (37 años, RIC de 32 a 44 años) y una mediana de tiempo de trabajo menor a 10 años (4 años, RIC de 1 a 7,5 años), presentan también niveles bajos de desgaste emocional; quizá sea porque dependa más de otros factores como el manejo personal de situaciones estresantes, carga emocional fuera del trabajo y red de apoyo emocional; más que de la edad o el tiempo que se está laborando en un centro.

El nivel de insatisfacción laboral fue bajo en los médicos encuestados. Pese a que el 79,1% de los médicos tenía un nivel de insatisfacción baja, lo cual fue calculado considerando que un médico tiene insatisfacción laboral baja cuando responde afirmativamente a menos del 60% de las preguntas planteadas para cada dimensión (7 respuestas o menos afirmativas de las 13 preguntas de esta dimensión); sin embargo, cuando se analizaron las respuestas a las preguntas individuales, se halló que, el 48% considera que es inútil el esfuerzo que hace por proporcionar atención de calidad en la institución, posiblemente ello se deba a que estos centros por lo general no poseen las herramientas y servicios necesarios para brindar una atención adecuada: asimismo, el 39% considera que eso le es indiferente a sus superiores. Por otro lado, el 37% considera que la demanda de trabajo supera su capacidad de respuesta y pese al esfuerzo que realizan por cumplir con sus tareas, el 46% sienten no recibir la retribución que merecen. Un estudio que apoya lo anteriormente mencionado, indica que los médicos están insatisfechos por las condiciones en las que se encuentran laborando, pero sobre todo porque no se les está retribuyendo económicamente como se debería.<sup>26</sup> Asimismo, un metaanálisis encontró que la satisfacción laboral se correlaciona negativamente con las otras dimensiones

evaluadas en este caso (agotamiento emocional, exigencias laborales y retribución).

28

Existe un desequilibrio bajo entre el esfuerzo y la retribución en los médicos. Sin embargo, pese a que el 76,1% considera un desequilibrio bajo entre esfuerzo y retribución, el 54% considera que recibe un pago insuficiente. El sueldo de un médico pese a ser mejor al de otras profesiones en Perú, no se compara con el sueldo de médicos en países extranjeros como España, Alemania o Canadá. Indicándose que el componente más importante de la satisfacción laboral radica en la retribución ya sea emocional, personal o económico; <sup>28</sup> reportándose que un mayor salario aumenta la probabilidad de que el médico declare tener mayor satisfacción laboral. <sup>29</sup>

## **IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **4.1. Conclusiones**

Existe un nivel bajo de estrés en los médicos de la Dirección Sub Regional de Salud Jaén, Cajamarca, enero-marzo del 2022. Se observaron niveles bajos de insatisfacción, desgaste emocional, desequilibrio entre esfuerzo y retribución y valoración sobre las exigencias del medio, aunque aproximadamente la mitad de los médicos respondieron afirmativamente a preguntas sobre el sentimiento de impotencia ante la falta de resultados, la consideración de que las tareas que realizaban implicaban demasiada responsabilidad, que estas no son adecuadamente retribuidas, o sobre la inutilidad del esfuerzo que hace por proporcionar atención de calidad en la institución.

### **4.2. Recomendaciones**

Realizar estudios utilizando este mismo instrumento en otras poblaciones, principalmente centros de salud con complejidad superior (Grado III).

Si bien el nivel de estrés de los médicos de la dirección Sub Regional de Jaén fue de nivel bajo, existieron preguntas de la prueba con un nivel elevado de respuestas afirmativas. Por lo que, se sugiere investigar los factores relacionadas con que cerca de la mitad de los médicos encuestados considere que es inútil el esfuerzo que hace por proporcionar atención de calidad en la institución. Se sugiere considerar como posibles factores por ejemplo el número de horas de trabajo, el número de pacientes atendidos, entre otros.

## REFERENCIAS

1. Calabrese G. Impacto del estrés laboral crónico en la salud del anestesiólogo. *Rev Mex Anesthesiol.* 2010;33(SUPPL. 1):183-5.
2. Aguirre Roldán AM, Quijano Barriga AM. Síndrome por quemarse en el trabajo y variables familiares y laborales de los médicos generales de Bogotá. Una estrategia de calidad laboral. *Rev Colomb Psiquiatr.* 2015;44(4):198-205.
3. Marcelino Filho A, Araújo TM de. Estresse Ocupacional E Saúde Mental Dos Profissionais Do Centro De Especialidades Médicas De Aracaju. *Trab Educ e Saúde.* 2015;13(suppl 1):177-99.
4. Bhatnagar G. Physician burnout. Vol. 395, *Lancet (London, England)*. England; 2020. p. 333.
5. González AIH, Andeane RPO, Martínez LMR. Validación del Instrumento de Estrés Laboral para Médicos Mexicanos. *EN-CLAVES del Pensam.* 2012;año VI, nú:113-29.
6. Navinés R, Martín-Santos R, Olivé V, Valdés M. Estrés laboral: implicaciones para la salud física y mental. *Med Clin (Barc).* 2016;146(8):359-66.
7. Yu V Krasavtseva , MG Kiseleva , GR Kasyan DYP. [Evaluación del estado psicológico de los urólogos durante la pandemia de COVID-19] - PubMed [Internet]. [citado 12 de julio de 2020]. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32597578/>
8. Simons G, Baldwin DS. Covid-19: doctors must take control of their wellbeing. Vol. 369, *BMJ (Clinical research ed.)*. England; 2020. p. m1725.
9. Zerbini G, Ebigbo A, Reicherts P, Kunz M, Messman H. Psychosocial burden of healthcare professionals in times of COVID-19 - a survey conducted at the University Hospital Augsburg. *Ger Med Sci.* 2020;18:Doc05.
10. Prieto Albino L, Robles Agüero E, Salazar Martínez LM, Daniel Vega E. Burnout en médicos de atención primaria de la provincia de Cáceres. *Aten Primaria.* 2002;29(5):294-302.
11. Sarsosa-prowesk K, Charria-ortiz VH. Estrés laboral en personal asistencial de cuatro instituciones de salud nivel III de Introducción. *Univ y Salud.* 2017;20(1):44.
12. Zamora GRTJLHMPGG. Factores psicocociales y laborales y estres en profesionales médicos y de enfermería del hospital general Fresnillo- Zacatecas. *Rev electrónica Semest en Ciencias la Salud.* 2018;1:1-9.

13. Fanny-Elizabeth R-C. Factores de riesgo psicosociales en médicos del servicio de emergencia Hospital Edgardo Rebagliati Martins - Lima 2019. 2022.
14. Fatma A. Document\_6.pdf. Vol. 8, Pernikahan Dini Dalam Perspektif Hukum Islam. 2009. p. 201-21.
15. Peiró J. El estrés laboral: una perspectiva individual y colectiva. *Investig Adm.* 2004;30(January 2001):40.
16. Organización Mundial de la Salud. Entornos laborales saludables Interrelaciones entre Trabajo, Salud y Comunidad. *Entornos Laborales Saludab Fundam y Model la OMS Context Prácticas y Lit Apoyo.* 2010;25-40.
17. Pabon LA. Revision de bournout en instituciones colombianas. 2019.
18. Paris L. Estrategias de afrontamiento del estrés asistencial y satisfacción laboral-personal en médicos y enfermeros. *Rev Interam Psicol Ocup.* 2016;26(2):7-21.
19. Salazar V, Lorenzo N, Martínez B, Patricia C, Gallardo R, Adolfo G. Analisis De La Insatisfaccion Laboral En Un Mediana Empresa De Sector Servicios. 2012;
20. Sum-Monica. Motivación y desempeño laboral. 2015.
21. Cruz Robazzi ML do C, Chaves Mauro MY, Barcellos Dalri R de C de M, Almeida da Silva L, de Oliveira Secco IA, Jorge Pedrão L. Exceso de trabajo y agravios mentales a los trabajadores de la salud. *Rev Cubana Enferm.* 2010;26(1):52-64.
22. Davila J, Díaz M. Factores Asociados Al Estrés Laboral En Docentes De Educacion Basica En Una Institucion Educativa Nacional De Chiclayo, 2015. 2015.
23. Hernández González A, Ortega Andeane R, Reidl Martínez L. Validación del instrumento de estrés laboral para médicos mexicanos. *En-claves del Pensam.* 2012;(11):113-29.
24. Pacheco JC. Factores de riesgo psicosocial asociados al estrés laboral en médicos y personal profesional de la salud del Hospital San Bartolomé Programa De Afrontamiento 2019. 2020.
25. Acosta-Rebaza N. Riesgo psicosocial y estrés laboal en el personal de salud de la microred Huimbayoc del departamento San Martin,2021. Universidad César Vallejo. 2021.
26. Yslado-Méndez R-M, Norabuena-Figueroa R-P, Loli-Poma T-P, Zarzosa-Marquez E, Padilla-Castro L, Pinto-Flores I, et al. Relación entre el Burnout y la satisfacción laboral en profesionales de la salud. *Horizmed.* 2019;23(4):325-31.

27. Vilchez Cornejo J, Romaní Ojeda L, Ladera Porta K, Marchand Gonzales M. Síndrome de Burnout en médicos de un hospital de la Amazonía Peruana. Rev la Fac Med Humana. 2019;19(4):60-7.
28. Morales- J, Gonzales. Burnout y satisfacción laboral. 2021.
29. Rivera-Huari Y-M. Determinantes de la satisfacción laboral en el sector salud peruano. 2018.

## ANEXOS

### Anexo 1. Ficha de recolección de datos

N° médico: \_\_\_\_\_

Sexo:

- Varón
- Mujer

Edad: \_\_\_\_\_

Procedencia:

- Bellavista
- Jaén
- Colasay
- Chontalí
- Pucará
- Otros

Estado civil:

- Soltero
- Casado
- Viudo
- Divorciado

Grado máximo obtenido:

- Pregrado
- Maestría/Especialidad incompleta
- Maestría/Especialidad completa
- Doctorado incompleto
- Doctorado completo

Área de trabajo (si en su área se atienden pacientes con Covid-19):

- Covid-19
- No covid-19

Tiempo que lleva trabajando como médico (desde que se graduó como licenciado):

\_\_\_\_\_

Tiempo que lleva laborando en el centro de salud perteneciente a la Dirección Sub Regional de Salud Jaén: \_\_\_\_\_

### **“Instrumento de estrés laboral”**

Se utilizará el instrumento validado por Hernández, para determinar el nivel de estrés laboral en médicos.<sup>5</sup> Se asigna el valor 1, si la respuesta es afirmativa, y 0 si es negativa. Al finalizar el cuestionario se asigna un puntaje a cada médico (según factor) el cual representa el nivel de estrés laboral (según factor).

#### **Factor 1**

<b>Actividad</b>	<b>Respuesta</b> (marque con una X)	
	Sí	No
Me siento rebasado por la dificultad de las tareas.		
Haga lo que haga, mi trabajo no es valorado.		
Siento impotencia ante la falta de resultados en ciertos casos.		
El reconocimiento que recibo me resulta insatisfactorio.		
Las tareas que realizo me implican demasiada responsabilidad.		
Hago el mínimo esfuerzo en lo que realizo.		

## Factor 2

Actividad	Respuesta (marque con una X)	
	Sí	No
Las actividades que realizo me implican demasiado esfuerzo.		
Estoy insatisfecho con mi trabajo.		
Pienso que el esfuerzo que hago no mejora la retribución que obtengo.		
Tengo ganas de cambiar de trabajo.		
Me cuesta trabajo concentrarme en las exigencias de cada tarea.		
Siento que las demandas de mi trabajo exceden mi capacidad de respuesta.		
Me siento indiferente para hacer propuestas en mi trabajo.		
Pienso que es insuficiente la retribución que recibo por mi esfuerzo.		
Estoy anímicamente agotado de mi trabajo.		
Me enojo con facilidad en el trabajo.		
Mis jefes se muestran indiferentes ante lo que requiero para desempeñar mi trabajo.		



### Factor 3

Actividad	Respuesta (marque con una X)	
	Sí	No
Pienso que de nada sirve lo que hago para mejorar mis condiciones laborales		
Me siento sin ánimos de hacer mi trabajo.		
Por más que me esfuerzo no logro los resultados que espero.		
Estoy harto de mi trabajo.		
Son excesivas las tareas a realizar.		
Me siento indiferente por mejorar mi desempeño.		
Siento frustración respecto de mis expectativas de crecimiento laboral.		
Es insuficiente el pago que recibo.		
Pienso en el trabajo como un sacrificio innecesario.		
Me siento sin ganas de ir a trabajar.		
Me siento tenso sólo de pensar en mi trabajo.		
Me agobia la idea de no cumplir con mi trabajo.		
Pienso que el tiempo en que debo dar respuesta a mis actividades es insuficiente.		
Me siento exhausto emocionalmente cuando llega mi día de descanso.		
Me siento desmotivado para realizar mi trabajo.		
Considero inútil mi esfuerzo por proporcionar atención de calidad en esta institución.		
Pienso que son demasiadas actividades las que realizo.		

#### Factor 4

Actividad	Respuesta (marque con una X)	
	Sí	No
Pienso que es imposible realizar la cantidad de actividades que se me solicitan.		
Prefiero ser indiferente ante lo que me desagrada de mi trabajo.		
Me es difícil dar resultado en las condiciones en que trabajo.		
Termino agotado emocionalmente al final de la jornada.		
Pienso que ascender en esta institución no depende de mi esfuerzo.		
Estoy fatigado emocionalmente debido a mi trabajo.		

## **Anexo 2. Hoja de consentimiento informado**

### **CONSENTIMIENTO INFORMADO**

#### **Título del estudio:**

“Nivel estrés laboral en médicos de la Dirección Sub Regional de Salud Jaén, Cajamarca, enero-marzo del 2022.”

#### **Antecedentes y Objetivos del estudio**

##### Información General

Es necesario entender el nivel de estrés laboral que padecen los médicos, sobre todo en épocas de pandemia, ya que investigaciones foráneas han encontrado que los médicos podrían estar sujetos a altos niveles de estrés que van en detrimento de su salud. La investigación al respecto es escasa en estas épocas, y a conocimiento de los autores, es inexistente para la realidad de Jaén.

##### Objetivo

Determinar el nivel de estrés laboral en médicos en un hospital de Jaén, Cajamarca, durante los meses de enero a marzo del 2022.

#### **Procedimiento**

De aceptar participar en esta investigación, llenará una ficha que contiene datos sobre su edad, sexo, procedencia, grado máximo obtenido, tiempo de trabajo como médico desde que se graduó como licenciado, y tiempo de trabajo como médico en un centro de salud de la Dirección Sub Regional de Salud Jaén, Cajamarca. Además, completará un cuestionario sobre un instrumento denominado “Instrumento de estrés laboral”. El cuestionario es anónimo, los datos se mantendrán en absoluta reserva, la información consignada solo será utilizada para fines de la presente investigación.

#### **Riesgos e Incomodidades**

La participación en este estudio no supone riesgos para su salud, será anónima, y la información que será procesada solo por los investigadores.

#### **Beneficios esperados**

El cuestionario que responda no le dará ningún beneficio directo a usted, excepto contribuir con los fines de la investigación y el posterior uso de los resultados por parte

de las autoridades que tomen decisiones respecto del trabajo de los médicos del centro de salud de la Dirección Sub Regional de Salud Jaén, Cajamarca.

### **Compensación por la participación**

Usted no recibirá ningún pago por su participación en este estudio.

### **Costos para Usted**

Los procedimientos y las pruebas asociadas con este estudio se realizarán sin costo alguno para Usted.

### **Divulgación de los Registros médicos y Confidencialidad**

La información obtenida a partir de este estudio será tratada con total confidencialidad en el grado permitido por Ley. Los datos obtenidos se incluirán en una base de datos de manera codificada por lo que no aparecerán nombres ni apellidos. Los resultados de este estudio pueden ser presentados en conferencias o en publicaciones científicas; sin embargo, no se revelará su identidad en dichas presentaciones.

### **Participación/ Retiro Voluntario**

Su participación en este estudio es voluntaria. Usted puede decidir dejar de participar en este estudio en cualquier momento sin que ello implique alguna amonestación para usted o problema legal.

En caso de dudas puede contactarse con las investigadoras al número 960 083 752 o al correo electrónico [tlumbalu@crece.uss.edu.pe](mailto:tlumbalu@crece.uss.edu.pe).

### **Firmas**

Con mi firma pongo en conocimiento que he aceptado voluntariamente participar en este estudio luego de que se me explicó el objetivo del estudio, los procedimientos involucrados, los riesgos e incomodidades, así como los potenciales beneficios.

### **Participante**

_____	_____	_____
Nombre y Apellidos	Firma	Fecha de la firma