

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

FACULTAD DE MEDICINA

ESCUELA DE MEDICINA



**“RELACIÓN ENTRE LA SATISFACCIÓN LABORAL Y EL SÍNDROME DE BURNOUT EN LOS ESTUDIANTES DE 7° AÑO DE DOCTORADO EN MEDICINA DE LA UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR DE NOVIEMBRE A DICIEMBRE DE 2024”**

Presentado Por:

Gabriela Beatriz Reyes Vides  
Fernando José Rovira López  
José David Zamora Juárez

Para Optar al Título de:  
DOCTOR EN MEDICINA

Asesor:

Dra. Fátima Trinidad  
Valle de Zúniga

Ciudad Universitaria “Dr. Fabio Castillo Figueroa”, San Salvador, El Salvador, Mayo 2025.



**AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR**

**RECTOR**

M.Sc. Juan Rosa Quintanilla

**VICERRECTORA ACADÉMICA**

Dra. Evelyn Beatriz Farfán

**VICERRECTOR ADMINISTRATIVO**

M.Sc. Roger Arias

**SECRETARIO GENERAL**

Lic. Pedro Rosalío Escobar Castaneda

## **AGRADECIMIENTOS**

Primeramente, agradezco a Dios, por brindarme la fortaleza, sabiduría y perseverancia necesarias para alcanzar esta meta. Su guía ha sido fundamental en cada etapa de este camino académico y personal.

A mi familia, por su amor incondicional, apoyo constante y por creer en mí incluso en los momentos más difíciles. Gracias por ser mi sostén y motivación a lo largo de todo este proceso.

A mi asesora, la Dra. Fátima Trinidad Valle de Zúniga, por su compromiso, orientación y valiosos aportes que enriquecieron este trabajo. Su acompañamiento fue clave para culminar con éxito esta investigación.

Finalmente, a mis compañeros de tesis, por su colaboración, esfuerzo compartido y el compañerismo que hizo más llevadero este recorrido. Gracias por el trabajo en equipo y por cada momento de aprendizaje mutuo.

Gabriela Beatriz Reyes Vides

Agradezco a mis padres por todo el apoyo y amor que me han brindado toda mi vida, gracias a su esfuerzo que me ha permitido llegar hasta este punto de mi vida.

A Adriana, por su amor incondicional, y motivarme a ser mejor en todo aspecto.

A mi abuela Verito, por siempre creer en mí

A mis compañeros de tesis por toda su entrega y dedicación para la realización de este trabajo de graduación; a Dra. Fátima Valle de Zúniga por su valiosa consejería como asesora.

José David Zamora Juárez

Agradezco a mi madre, padre y abuela por apoyarme en mi carrera.

Fernando José Rovira López

## CONTENIDO

AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR .....	i
AGRADECIMIENTOS .....	ii
CONTENIDO .....	iii
I. RESUMEN.....	v
II. INTRODUCCIÓN.....	vi
V. OBJETIVOS.....	1
a) OBJETIVO GENERAL.....	1
b) OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	1
VI. MARCO TEÓRICO .....	1
CAPÍTULO I: SATISFACCIÓN LABORAL.....	1
CAPITULO II: SÍNDROME DE BURNOUT.....	4
CAPITULO III: REPERCUSIÓN DEL NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL CON LA PRESENCIA DE SÍNDROME DE BURNOUT .....	8
CAPÍTULO IV: AMBIENTE LABORAL Y FUNCIONES DE LOS PRACTICANTES INTERNOS DE LA UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR.....	10
VII. HIPÓTESIS.....	13
VIII. METODOLOGÍA .....	14
7.1. Tipo de investigación.....	14
7.3. Tiempo de investigación:.....	14
7.4. Universo y muestra .....	14
7.5. Criterios de inclusión.....	15
7.6. Criterios de exclusión .....	15
7.7. Variables: .....	16
7.8. Operacionalización de Variables.....	17
7.9. Fuentes de información .....	20
7.10. Técnicas de obtención de información.....	20
7.11. Herramientas de obtención de información .....	20
7.12. Mecanismos de confidencialidad y resguardo de los datos .....	22
7.13. Procesamiento y análisis de datos .....	22
7.14. Consideraciones éticas .....	23
IX. RESULTADOS .....	27
X. DISCUSIÓN .....	58
XI. CONCLUSIONES .....	60

<b>XII.</b>	<b>RECOMENDACIONES</b> .....	61
<b>XIII.</b>	<b>FUENTES BIBLIOGRÁFICAS</b> .....	62
<b>XIV.</b>	<b>ANEXOS</b> .....	64
	<b>Anexo 1:</b> Test Maslach Burnout Inventory .....	64
	Anexo 2: Test de Satisfacción Laboral de Sonia Palma Lima .....	67
	Anexo 3: Consentimiento Informado para el sujeto de investigación .....	68

## I. RESUMEN

El estudio analiza la relación entre la satisfacción laboral y el síndrome de Burnout (SBO) en estudiantes de 7° año de Doctorado en Medicina de la Universidad de El Salvador, durante noviembre y diciembre de 2024. Se parte del contexto de que estos estudiantes enfrentan una alta carga laboral y académica en su internado rotatorio, lo que puede afectar su bienestar y desempeño profesional.

El objetivo principal es establecer la relación entre la satisfacción laboral y el Síndrome de Burnout. Específicamente, se busca identificar los niveles de satisfacción laboral, determinar el grado de Burnout y analizar su correlación.

La metodología empleada fue cuantitativa, correlacional y de corte transversal. Se aplicaron los cuestionarios Maslach Burnout Inventory (MBI) y el Cuestionario de Satisfacción Laboral de Sonia Palma a una muestra de 96 estudiantes. Los datos fueron procesados con el software SPSS y analizados mediante el coeficiente de correlación de Pearson.

Los principales resultados indican que el 56% de los estudiantes reportan insatisfacción laboral, mientras que el 43% presenta un nivel moderado de Burnout y el 23% un grado severo. Se encontró una correlación negativa moderada (-0.54) entre la satisfacción laboral y el SBO, confirmando que una menor satisfacción laboral aumenta el riesgo de desarrollar Burnout.

Como conclusión, la insatisfacción laboral está directamente relacionada con la presencia del SBO, lo que impacta la salud mental de los estudiantes y su desempeño en la atención médica. Se recomienda implementar estrategias para mejorar sus condiciones laborales y reducir el impacto del estrés en su formación profesional.

**Palabras clave:** Satisfacción laboral, Síndrome de burnout, estudiantes universitarios, Agotamiento emocional, Despersonalización, Realización personal, Investigación correlacional, Maslach Burnout Inventory (MBI)

## II. INTRODUCCIÓN

El estrés laboral es una constante en la vida cotidiana, particularmente en profesiones de alta exigencia como la medicina. Los practicantes internos de la Universidad de El Salvador están expuestos a una serie de factores estresantes organizacionales y laborales que pueden derivar en el Síndrome de Burnout (SBO), caracterizado por agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal. Este síndrome no solo afecta su bienestar, sino también la calidad del servicio médico prestado.

El estudio busca establecer la relación entre la satisfacción laboral y el SBO en los estudiantes de 7° año de Doctorado en Medicina de la Universidad de El Salvador. Se aplicarán los cuestionarios Maslach Burnout Inventory (MBI) y el Cuestionario de Satisfacción Laboral de Sonia Palma para analizar la correlación entre ambas variables mediante el coeficiente de Pearson y proponer estrategias de mejora en su ambiente laboral.

La investigación se centra en la relación entre la satisfacción laboral y el SBO en los practicantes internos de la Universidad de El Salvador durante noviembre y diciembre de 2024. Estos estudiantes, al realizar su internado rotatorio en distintos centros de salud, enfrentan una alta carga laboral y académica, lo que aumenta el riesgo de agotamiento.

El Síndrome de Burnout ha sido ampliamente estudiado desde su conceptualización en la década de 1980 por Cristina Maslach. Se ha identificado su progresión desde el entusiasmo laboral hasta la apatía y el distanciamiento emocional. Según la OMS (2018), es una respuesta al estrés crónico en el trabajo, caracterizada por agotamiento, distanciamiento mental y reducción de la eficacia profesional.

Estudios recientes destacan que los profesionales de la salud están particularmente expuestos al SBO. En 2023, un estudio en la Universidad de El Salvador reveló que el 82% de los médicos internos presentaban altos niveles de agotamiento emocional, el 92.6% mostraban despersonalización y el 51.7% experimentaban baja realización personal. Además, se ha encontrado una relación inversa entre satisfacción laboral y SBO, lo que sugiere que un ambiente laboral deficiente incrementa el riesgo de desarrollar el síndrome.

El SBO es un problema de salud pública con repercusiones en la atención médica y en la salud de los profesionales. La Organización Internacional del Trabajo ha señalado que los trabajadores de la salud son especialmente vulnerables al estrés y agotamiento emocional.

Este estudio busca generar evidencia sobre la relación entre la satisfacción laboral y el SBO en los practicantes internos, contribuyendo a la formulación de estrategias para mejorar sus condiciones laborales. Identificar los factores de riesgo permitirá desarrollar recomendaciones que beneficien tanto a los estudiantes como a los pacientes, promoviendo un entorno hospitalario más saludable y eficiente.

## **V. OBJETIVOS**

### **a) OBJETIVO GENERAL**

Establecer la relación entre la satisfacción laboral y el síndrome de Burnout en estudiantes de 7° año de Doctorado Medicina de la Universidad de El Salvador de noviembre a diciembre de 2024

### **b) OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

1. Identificar el nivel de satisfacción laboral los estudiantes de 7° año de Doctorado Medicina de la Universidad de El Salvador
2. Determinar el grado de Síndrome de Burnout en el que se encuentran los estudiantes de 7° año de Doctorado Medicina de la Universidad de El Salvador
3. Analizar la relación entre el nivel de satisfacción laboral con la presencia de Síndrome de Burnout en los estudiantes de 7° año de Doctorado Medicina de la Universidad de El Salvador

## **VI. MARCO TEÓRICO**

### **CAPÍTULO I: SATISFACCIÓN LABORAL**

#### **1.1 CONCEPTO**

La satisfacción es la sensación que un individuo experimenta al lograr el equilibrio entre una necesidad o grupo de necesidades y el objeto o los fines que la reducen, es decir, la actitud del trabajador frente a su propio trabajo. Dicha actitud está basada en las creencias y valores que él mismo desarrolla en su propio ambiente laboral y que son determinados por las características actuales del puesto, así como por las percepciones que tiene el trabajador de lo que debería ser.

El personal representa el capital humano de una organización, el conocer las necesidades reales o sentidas que influyan en su desempeño laboral, es una prioridad que permite a la organización ejecutar estrategias tendientes a ofrecer a los trabajadores, aquellos elementos que contribuyan a lograr la satisfacción en el desempeño de sus funciones, con una actitud de servicio que se refleje en la productividad y el ambiente de trabajo. Así mismo, el mantener niveles altos de satisfacción laboral se traduce en mejora de los procesos, trabajo en equipo y en consecuencia en una interacción armónica de las diferentes áreas; considerados indicadores de calidad.

La Satisfacción laboral se considera un concepto multidimensional ya que compromete actitudes y emociones del personal, por lo que es importante que los empleados tengan un sentimiento positivo, compromiso, sentido de responsabilidad, pensamiento crítico y planes especiales para adquirir competencia. Desde la perspectiva de la calidad de vida laboral, la satisfacción laboral es un reflejo del estado emocional positivo que genera la percepción de la experiencia laboral, como la vitalidad, la dedicación y la concentración, estas condiciones restringen el compromiso laboral.

Locke en 1976, designó tres grandes escuelas de pensamiento o movimientos de investigación que conciernen al abordaje de los factores de la satisfacción en el trabajo: La físico-económica, la escuela de las relaciones humanas y la

escuela del desarrollo por el trabajo. Lewin, Maslow y Herzberg realizaron contribuciones al surgimiento de una comprensión más humanista de la realidad organizacional<sup>1</sup>. Herzberg afirma que la motivación de las personas depende de dos factores: a) Factores higiénicos: Se refieren a las condiciones que se encuentran en el contexto del individuo en relación con la empresa; implican situaciones físicas y ambientales de trabajo, salario, beneficios sociales, políticas de la empresa, tipo de supervisión recibida, clima de las relaciones entre directivos y empleados, reglamentos internos y oportunidades existentes. Todos estos aspectos corresponden a la perspectiva ambiental y constituyen los factores que las empresas han utilizado tradicionalmente para motivar a sus empleados y lo único que hay que hacer, es mantenerlos en forma óptima para evitar insatisfacción ya que su efecto es como un medicamento para el dolor de cabeza, combaten el dolor, pero no mejora la salud. b) Factores motivacionales: Estos factores están bajo control del individuo, se relacionan con lo que él desempeña, tienen que ver con el contenido del cargo, las tareas y los deberes relacionados con el puesto. <sup>2</sup>El término motivación encierra sentimientos de realización, crecimiento y reconocimiento profesional manifiestos en la ejecución de tareas y actividades que constituyen un gran desafío y significado para el trabajo.

Para Herzberg la satisfacción laboral, está ligada a factores motivacionales, es decir la satisfacción se produce cuando el individuo se enfrenta a actividades retadoras y estimulantes. Diferentes autores han explorado el nivel de satisfacción laboral de los profesionales y trabajadores del área de la salud; enfocados a calificarla y relacionarla con algunos aspectos del desempeño, principalmente con el clima organizacional.<sup>3</sup>

La Satisfacción laboral se considera una preocupación mundial debido a su impacto en la seguridad del paciente y la calidad de vida laboral de los cuidadores, es un fenómeno complejo con diversos factores relacionados con el

---

<sup>1</sup> Cavalcante Silva JJ. Satisfacción en el trabajo de los directores de escuelas secundarias públicas de la región de Jacobina (Bahía-Brasil) [Tesis doctoral]. Universidad Autónoma de Barcelona, Departamento de Pedagogía Aplicada, 20

<sup>2</sup> Muñoz-González R. Marketing en el siglo XXI. En: Teorías de la motivación. [en línea] <http://www.marketingxxi.com/teorias-de-la-motivacion90.htm>

<sup>3</sup> Teoría de los factores de Frederick Herzberg. [en línea] <https://factorialhr.es/blog/teoria-de-herzberg/>

entorno laboral, la supervisión y la gestión. Sin duda, la consistencia en el trabajo, motivación y productividad laboral son reflejo de una óptima satisfacción laboral con impacto positivo en la calidad y seguridad de la atención.

Con respecto al ámbito sanitario, analizando el devenir de los cuidados de salud en la sociedad, se observa una constante evolución de los conocimientos científicos, los medios técnicos, el propio sistema sanitario, una modificación de los patrones epidemiológicos, así como una evolución de la pirámide de población y las necesidades que demandan los ciudadanos del Sistema Nacional de Salud. Todo ello, converge en la aparición de un nuevo y complejo modelo de cuidados, que ha de dar una respuesta eficaz y segura a las necesidades de los ciudadanos. En las organizaciones sanitarias el factor humano juega un papel fundamental para la concesión con “calidad” de estos servicios, ya que, a diferencia de otras organizaciones, éstos se encuentran estrechamente relacionados con el trato personal.

Varios estudios mostraron que, para los usuarios, la calidad está representada y definida por las características del proceso de atención, en donde el factor principal del proceso es el trato personal que se les brinda. La satisfacción del cliente o usuario exige el compromiso del personal y se considera que “la satisfacción del empleado influye sobre la del cliente” (a mayor satisfacción laboral, mayor percepción de la calidad por parte del usuario), reconociendo que una atmósfera interna de calidad crea un ambiente que lleva a satisfacer a los clientes externos o usuarios en términos de alta eficacia de la intervención, uso adecuado de la técnica y la tecnología y relación interpersonal con calidez humana.<sup>4</sup>

## 1.2. DIMENSIONES DE LA SATISFACCIÓN LABORAL <sup>5</sup>

1. **Trabajo Actual:** área donde se le ha designado para cumplir con su labor asignada, evalúa el nivel autonomía, variedad de habilidades, identificación y significado del puesto o actividad realizada, así como la retroalimentación recibida.

---

<sup>4</sup> Ponce-Gómez J, Reyes-Morales H, Ponce-Gómez G. Satisfacción laboral y calidad de atención en enfermería en una unidad médica de alta especialidad. Rev Enferm IMSS 2006;14(2):65-73

<sup>5</sup> Fenoy, A., De Dios Chacón, M. & Banqueri López. cualificación y satisfacción: un estudio sobre los empleos para los que hemos sido formados previamente. Universidad de Granada. 2012

2. **Trabajo en General:** labor que demanda todos los conocimientos que tiene el trabajador y que lo involucra con todo el personal del establecimiento, también considera aspectos de carácter estructural general y de organización del trabajo en particular.

3. **Interacción con el Jefe Inmediato:** Referida a interacciones de los equipos en términos de líder- colaborador, monitoreo y soporte a las actividades.

4. **Oportunidades de progreso:** situaciones que puede aprovechar para superar expectativas de capacitación y desarrollo

5. **Remuneraciones e incentivos:** pago u otros reconocimientos que se recibe por tiempo durante el cual debe desarrollar sus labores asignadas.

6. **Interrelación con sus compañeros de trabajo:** personal que labora en el mismo establecimiento, en cualquier área. Considera las relaciones interpersonales en el desarrollo de sus labores.

7. **Ambiente de Trabajo:** Sensación de pertenencia del trabajador a la institución, mecanismos de comunicación dentro y fuera de la organización, toma de decisiones tanto a nivel individual y grupal.

## **CAPITULO II: SÍNDROME DE BURNOUT.**

### **2.1. CONCEPTO.**

En 1980, el termino comenzó a ser utilizado por C. Maslach, descrito como “un desgaste profesional de las personas que trabajan en diversos sectores de servicios humanos siempre en contacto directo con los usuarios, especialmente personal sanitario y profesores”.<sup>6</sup> Hacia los años dos mil fue modificado, determinando Pine y Aronson alrededor de finales de 1990 que no solo podía verse afectado el individuo profesional prestador de servicios humanos, si no, también aquel que lleva a cabo trabajos que no involucren trato con otras personas. En el año 2000, la OMS describe al síndrome como un factor de riesgo capaz de ocasionar repercusión en la calidad y salud mental de cada individuo, incluso llegando a ocasionar riesgo letal en su vida.

---

<sup>6</sup> Chan-Canul, A.G. y Sandoval J., L. (2006). Nivel de satisfacción laboral y síndrome de desgaste profesional en médicos familiares. Revista Médica del Instituto Mexicano del Seguro Social, 44(6), 535-540.

P. Gil Monte, Doctor en psicología, lo define como una respuesta al estrés laboral crónico integrado por actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja y hacia el propio rol profesional, así como por la vivencia de encontrarse agotado.<sup>7</sup>

Entre las definiciones más actualizadas, en 2018 la OMS concluye que “es un síndrome conceptualizado como resultado de estrés crónico en el área de trabajo que no ha sido manejado exitosamente, caracterizado por tres dimensiones, sensación de disminución de energía o fatiga, aumento del distanciamiento mental hacia el trabajo que se desempeña o sentimientos negativos o cénicos relacionados al trabajo, así como en tercer lugar reducción de la eficacia profesional”.

## 2.2. SÍNTOMAS Y SIGNOS

Los síntomas se ven manifestados en diferentes esferas de la vida del paciente, siendo de las más importantes el área psicológica, física, social y laboral. En general, existen 3 componentes del síndrome de burnout, estos son los siguientes:

- Cansancio o agotamiento emocional, causando pérdida gradual y progresiva de energía, desgaste y fatiga.
- Despersonalización, la cual es un mecanismo de defensa para evitar sentimientos de impotencia, indefinición y frustración.
- Abandono de realización personal, perdiendo el valor que tenía el trabajo para el individuo.

A su vez, considerando cada una de las áreas afectadas, se pueden describir otros síntomas y signos, como serían a nivel psicosocial fases depresivas, ansiedad, dificultad para mantener su concentración en el desempeño de tareas laborales, imprudencia en su actuar, cinismo, distanciamiento social,

---

<sup>7</sup> Valladares K, Hablik F. Burnout: el síndrome laboral. Colloquium editorial [Internet]. 2017; Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/5736/573668151001/html/>

problemas de conductas que llevan a actividades peligrosas o actitudes letales como intentos suicidas.<sup>8</sup>

En el área física, en la somatización de los síntomas, se puede presentar insomnio, enfermedades cardiovasculares, trastornos gastrointestinales, alteraciones en el peso corporal como aumento o pérdida de peso, dolor muscular, cefalea migrañosa, trastornos menstruales, problemas de deseo y desempeño sexual. Siendo un daño general en todos los sistemas corporales.

A nivel de comportamiento puede recurrirse a utilizar drogas, alcohol, nicotina, para buscar un método de evadir sus problemas rutinarios. En el área laboral se evidencia un detrimento en la calidad y productividad de trabajo, tratos inadecuados y actitud negativa con los usuarios o pacientes a los cuales se proporciona el servicio, deterioro en las relaciones interpersonales en el trabajo, ausentismo, dificultad para tolerar el fracaso, incapacidad de manejar situaciones de alta presión o responsabilidad.

Clínicamente se clasifica en cuatro niveles:<sup>9</sup>

Leve: actitud quejumbrosa, cansancio, dificultad para levantarse cada mañana.

Moderado: cinismo, tendencia a aislarse, suspicacia, actitud negativa.

Grave: automedicación, ausentismo, tardar más tiempo de lo normal en la realización de sus tareas, abuso de sustancias nocivas y adictivas.

Extremo: aislamiento la mayoría del tiempo tanto laboral como en su ambiente personal, trastornos psiquiátricos, colapso emocional, tendencia a suicidio o intentos suicidas.

---

<sup>8</sup> 8.Aceves, G. A. (2006). Síndrome de burnout. *Archivos de Neurociencias*, 11, 4, 305-309.

<sup>9</sup> Morales L, Hidalgo L. Síndrome de Burnout. *Medicina legal de Costa Rica* [Internet]. 2015; Disponible en: [https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1409-00152015000100014](https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00152015000100014)

### 2.3. MÉTODO DE MEDIDA DEL SÍNDROME

Se ha determinado desde la década de los ochenta hasta la actualidad, que la mayor afectación se da en el área emocional. C. Maslach creó uno de los test que más se ha utilizado para determinar el grado de afectación del síndrome sobre el individuo en estudio, llamado Maslach Burnout Inventory <sup>10</sup>(en adelante BMI) (ver anexo 1), el cual consta de 22 enunciados que abarca el área emocional y pensamientos relacionados con el trabajo. Se realiza en 10 a 15 minutos, midiendo los 3 aspectos del síndrome previamente mencionados, los cuales son el cansancio emocional, despersonalización y realización personal.

Las puntuaciones se dividen de acuerdo a cada subescala, en general se consideran bajas por debajo de 34 puntos (entre 1 y 33 puntos), si se obtienen valores altos en las primeras subescalas y bajos valores en la tercera proporcionan la posibilidad de diagnosticar el trastorno.

Subescalas:

1. Agotamiento emocional: 9 preguntas, valora el estar exhausto emocionalmente por las demandas laborales, máxima puntuación de 54. Considera las preguntas 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20.
2. Despersonalización: 5 preguntas, valora el grado en que cada uno reconoce actitudes frías y de distanciamiento, máxima puntuación de 30. Contiene las preguntas 5, 10, 11, 15, 22.
3. Realización personal: 8 preguntas, evaluando sentimientos de autoeficacia y realización personal en el trabajo, máxima puntuación de 48. Preguntas 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21.

Los ítems para valorar cada una de las preguntas o afirmaciones son las siguientes:

---

<sup>10</sup> Maslach, C. Maslach Burnout Inventory test. 1982

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

Los valores obtenidos son clasificados en cada subescala que considera valores de referencia para clasificar el grado de afectación del síndrome, estos valores son los siguientes:

Cansancio emocional: bajo de 0-18 puntos. Medio de 19 a 26 puntos. Alto de 27 a 54 puntos.

Despersonalización: bajo 0 a 5 puntos. Medio de 6 a 9 puntos. Alto de 10 a 30 puntos.

Realización personal: bajo 0 a 33 puntos. Medio 34 a 39 puntos. Alto de 40 a 56 puntos.

### **CAPITULO III: REPERCUSIÓN DEL NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL CON LA PRESENCIA DE SÍNDROME DE BURNOUT**

La satisfacción laboral es el grado en que las personas experimentan emociones positivas o negativas hacia su labor. Es decir, es una actitud o respuesta emocional ante las tareas que supone el puesto de trabajo, así como a las condiciones físicas y sociales del contexto laboral. Cuando los factores motivacionales están presentes, estos actúan sobre el desarrollo o incremento de la satisfacción laboral, mientras que su ausencia produciría insatisfacción en el trabajo. Por otro lado, los factores higiénicos impactan en la reducción de la insatisfacción laboral, pero no pueden causar satisfacción en el trabajo.<sup>11</sup>

Así mismo, los riesgos de estas condiciones psicosociales en el trabajo suelen ocurrir de manera continua en el tiempo, lo que llevaría al trabajador a experimentar estrés crónico en el trabajo y desarrollar un posible cuadro. Las organizaciones deben trabajar en los factores psicosociales del contexto laboral, ello con la finalidad de promover en los trabajadores actitudes positivas como la satisfacción laboral y prevenir la aparición del Síndrome de burnout. Existen estudios en el campo de la salud que evidencian la relación negativa entre la satisfacción laboral y el Síndrome de burnout. Esto es, la baja satisfacción laboral está asociada a altos niveles de agotamiento emocional y despersonalización, y

---

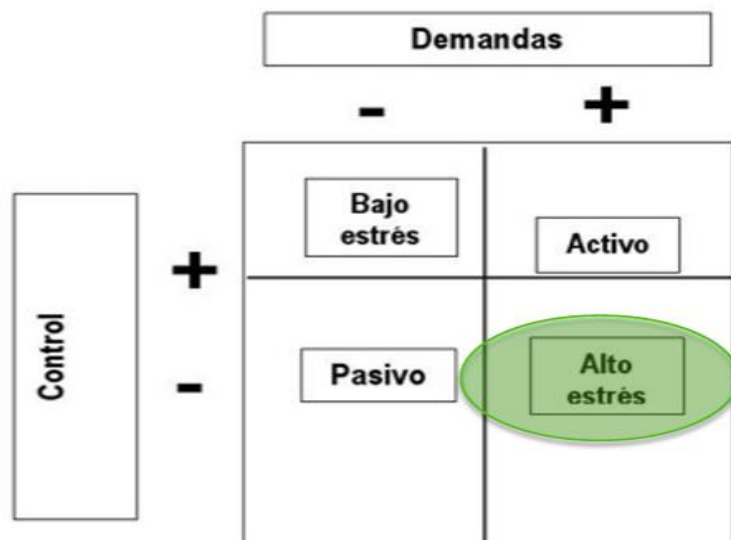
<sup>11</sup> 11.Rodríguez A, Gómez P. Estudio de la satisfacción laboral en los equipos de atención primaria en un área sanitaria de Asturias [Internet]. 2017.

con bajas puntuaciones con realización personal. Estudios concluyen que la satisfacción laboral y el Síndrome de burnout contribuyen de manera simultánea y aditiva sobre la intención de abandono y permanencia en el trabajo en el sector salud. Además, estas dos variables podrían tener un impacto negativo sobre la calidad del servicio de salud.

12

Anteriormente los trabajos precisaban mayor esfuerzo físico, actividades con fuerza muscular. Actualmente son más los trabajos que precisan un mayor esfuerzo mental en combinación de lo físico. El ritmo de trabajo ha ido incrementándose, ya que con un número menor de trabajadores tienen que alcanzarse mejores resultados.

El Síndrome de burnout aparece cuando las exigencias superan la capacidad del individuo para hacerles frente. Además, en la mayoría de ambientes laborales exigen alto esfuerzo por el trabajador con baja recompensa.



Fuente: Neave Ureña R. Estrés laboral, burnout y su impacto en la salud. Psiquiatría General C.E.D.H.N.L.; 2024.

Toda persona requiere de niveles moderados de estrés para responder satisfactoriamente no solo ante sus propias necesidades o expectativas, sino de igual forma frente a las exigencias del entorno. Por otro lado, los niveles muy bajos de estrés están relacionados con desmotivación, conformismo y desinterés. Por lo tanto, debe existir un equilibrio ente exigencia, capacidad del trabajado y la recompensa respectiva, a fin de evitar estados de estrés que desencadenen afectación mental tal como lo es el síndrome de burnout

<sup>12</sup> Morales J. relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en personal de salud [Internet]. 2021.

## **CAPÍTULO IV: AMBIENTE LABORAL Y FUNCIONES DE LOS PRACTICANTES INTERNOS DE LA UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR**

Los practicantes internos de la Universidad de El Salvador, específicamente aquellos cursando el 7° año del Doctorado en Medicina, desempeñan un papel crucial en el funcionamiento de los Hospitales Nacionales con los que la universidad tiene convenios. Estos hospitales incluyen el Hospital Nacional Rosales, el Hospital Nacional de la Mujer, el Hospital Nacional de Niños Benjamín Bloom, el Hospital Nacional Psiquiátrico, así como Unidades Comunitarias de Salud Familiar. El ambiente laboral y las funciones que desempeñan en estos centros de público proporcionan una experiencia formativa clave:

**El Hospital Nacional Rosales:** Como uno de los principales hospitales de referencia en el país, el Hospital Nacional Rosales recibe casos complejos y de alta especialización. Los practicantes internos aquí se enfrentan a una amplia gama de patologías, desde enfermedades crónicas hasta emergencias médicas.

**Hospital Nacional de la Mujer:** Dedicado principalmente a la atención gineco-obstétrica, el ambiente en este hospital gira en torno a la atención de embarazadas, partos y cuidados neonatales. El trabajo en equipo es fundamental en las áreas de urgencias, hospitalización y quirófano.

**Hospital Nacional de Niños Benjamín Bloom:** Este hospital especializado en pediatría representa un entorno con particularidades propias del cuidado infantil. Los practicantes internos aquí adquieren experiencia en el manejo de enfermedades pediátricas y la atención en cuidados intensivos para menores.

**Hospital Nacional Psiquiátrico:** En este hospital, el foco está en la atención de pacientes con enfermedades mentales. Los practicantes internos tienen la oportunidad de profundizar en el diagnóstico y tratamiento de trastornos psiquiátricos bajo la supervisión de psiquiatras experimentados.

**Unidades Comunitarias de Salud Familiar:** Estas unidades representan el primer nivel de atención y permiten a los practicantes internos familiarizarse con el trabajo en comunidades, brindando atención primaria y prevención. El ambiente es más cercano y comunitario, con un enfoque en la promoción de la salud y la prevención de enfermedades.

### **4.1. Funciones de los Practicantes Internos**

Los practicantes internos tienen un conjunto amplio de responsabilidades que varían según el área hospitalaria en la que se encuentren rotando. Sin embargo, sus funciones principales incluyen:

- Asistencia médica directa: Participa en la atención diaria de los pacientes, realizando a cabo evaluaciones clínicas, formulando diagnósticos preliminares y proponiendo planes de tratamiento, siempre bajo la supervisión de un médico especialista.
- Rotación por servicios médicos: Los practicantes rotan por diferentes especialidades, incluyendo medicina interna, cirugía, pediatría, ginecología, psiquiatría y urgencias. Esto les permite adquirir experiencia en diversas áreas de la medicina.
- Interacción con pacientes y familiares: Los practicantes internos se encargan de la comunicación con los pacientes y sus familiares, explicando procedimientos y tratamientos, brindando información clara y precisa (siempre supervisados por médicos especialistas o de mayor jerarquía).
- Participación en cirugías y procedimientos clínicos: En hospitales como el Rosales o el de la Mujer, los practicantes internos participan en intervenciones quirúrgicas como asistentes del equipo quirúrgico.
- Documentación y registros clínicos: Los practicantes son responsables de llevar los registros clínicos de los pacientes, lo que incluye notas de evolución, resultados de solicitudes y tratamientos aplicados.
- Educación continua: Los hospitales nacionales cuentan con programas de formación interna en los que los practicantes deben participar, asistiendo a conferencias, talleres y sesiones clínicas.

#### **4.2. Desafíos del Ambiente Laboral**

El trabajo en los hospitales nacionales presenta una serie de desafíos para los practicantes internos. Entre estos se encuentran:

- Carga laboral elevada: Dado el número limitado de personal y la alta demanda de atención médica, los practicantes suelen enfrentarse a largas jornadas laborales y un alto volumen de pacientes.
- Recursos limitados: En algunos hospitales, la falta de equipos o suministros médicos puede representar un obstáculo para la atención óptima, lo que obliga a los practicantes a ser creativos y resolutivos en su trabajo diario.

- Sobrecarga emocional: El manejo constante de situaciones de estrés, la enfermedad y la muerte, así como el contacto cercano con los pacientes y sus familias, puede ser emocionalmente demandante para los practicantes internos.

La experiencia de los practicantes internos en los Hospitales Nacionales de El Salvador no solo es un elemento fundamental en su formación como futuros médicos, sino que también constituye una parte esencial del sistema de salud pública. A través de su trabajo diario, no solo adquieren conocimientos médicos avanzados, sino también habilidades interpersonales y de resolución de problemas que les serán indispensables en su carrera profesional.

## **VII. HIPÓTESIS**

H<sub>0</sub>: No existe relación entre la satisfacción laboral y el síndrome de Burnout en los estudiantes de 7° año de Doctorado Medicina de la Universidad de El Salvador.

H<sub>i</sub>: Existe relación entre la satisfacción laboral y el síndrome de Burnout estudiantes de 7° año de Doctorado Medicina de la Universidad de El Salvador

## VIII. METODOLOGÍA

### 7.1. Tipo de investigación

Cuantitativo, correlacional y de corte transversal.

### 7.2. Área de Estudio:

Centros de salud en convenio con la Universidad de El Salvador para el internado rotatorio de los estudiantes de 7° año de Doctorado Medicina de la Universidad de El Salvador los cuales incluyen:

- Rotación de Medicina Interna y Cirugía General: Hospital Nacional Rosales
- Rotación de Ginecología y Obstetricia: Hospital Nacional de La Mujer "Dra. María Isabel Rodríguez".
- Rotación de Pediatría: Hospital Nacional Especializado de Niños "Benjamín Bloom"
- Rotación de Psiquiatría: Hospital Nacional Psiquiátrico "Dr. José Molina Martínez"
- Rotación de Salud Pública: Unidades Comunitarias de Salud Familiar en convenio con la Universidad de El Salvador

### 7.3. Tiempo de investigación:

Noviembre a Diciembre de 2024

### 7.4. Universo y muestra

**Universo:** Estudiantes de 7° año de Doctorado Medicina de la Universidad de El Salvador

**Población:** estudiantes de 7° año de Doctorado Medicina de la Universidad de El Salvador en su internado rotatorio

**Tipo de muestreo:** Probabilístico

**Muestra:** Estudiantes de 7° año de Doctorado Medicina de la Universidad de El Salvador que se encuentren en su internado rotatorio de noviembre a diciembre de 2024: Contando con un total de 240 practicantes internos. Para la determinación de la muestra en la investigación se utilizó el muestreo aleatorio simple. Fórmula de muestreo aleatorio simple para la determinación de la muestra:

$$n = \frac{\sigma^2 N p q}{(N - 1) e^2 + \sigma^2 p q}$$
$$n: \frac{(1.96)^2 (240) (0.5) (0.5)}{(240 - 1) (0.05^2) + (1.96)^2 (0.5) (0.5)}$$

$$n: = 148.7 = 149$$

Se establece por tanto una muestra de 149 personas

$n$ =Tamaño de la muestra
$N$ =Universo o población (240)
$\sigma$ =Nivel de confianza (1.96)
$e$ =Error máximo estimado. (0.05)
$P$ =Probabilidad de ocurrencia. (0.5)

$$q = \text{Probabilidad de no ocurrencia. (0.5)}$$

#### 7.5. Criterios de inclusión

- Estudiantes de 7° año de Doctorado Medicina de la Universidad de El Salvador en su internado rotatorio
- Todo estudiante de 7° año de Doctorado Medicina de la Universidad de El Salvador que pertenezca a la sede central de la Universidad de El Salvador en el año 2024
- Practicantes internos que se encuentren rotando en los centros de salud en convenio con la Universidad de El Salvador en noviembre a diciembre de 2024
- Estudiantes de 7° año de Doctorado Medicina de la Universidad de El Salvador de sede central que esté de acuerdo en participar en la investigación

#### 7.6. Criterios de exclusión

- Practicantes internos que no sean de la Universidad de El Salvador
- Practicantes internos de la Universidad de El Salvador que se nieguen a responder las preguntas del cuestionario
- Influencia en las respuestas de los participantes por parte de terceros.

## 7.7. Variables:

- **Variable independiente:** Nivel de satisfacción: es la disposición que tienen las personas hacia el trabajo, basado en las creencias y sentimientos a partir desde su experiencia ocupacional.  
Se definirá el nivel de satisfacción de acuerdo al siguiente puntaje:
  - Muy satisfecho: 117 o mas
  - Satisfecho: 103 – 116
  - Promedio: 89 - 102
  - Insatisfecho: 75 - 88
  - Muy insatisfecho: 74 o menos
- **Variable dependiente:** Grado de síndrome de burnout: Respuesta al estrés laboral crónico integrado por actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja y hacia el propio rol profesional, así como por la vivencia de encontrarse emocionalmente agotado. Se determinó el grado de Síndrome de Burnout con el siguiente puntaje:
  - Sin Burnout: AE:0-16, DP: 0-5, RP:  $\geq 39$
  - Leve: AE:17-26, DP: 6-9, RP: 32-38
  - Moderado: AE:27-36, DP: 10-15, RP: 26-31
  - Severo: AE:37-45, DP: 16-30, RP:  $\leq 25$

### 7.8. Operacionalización de Variables

Objetivo	Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Indicadores	Escala	Valores
Identificar el nivel de satisfacción laboral de los estudiantes de 7° año de Doctorado Medicina de la Universidad de El Salvador	Satisfacción laboral	es la disposición que tienen las personas hacia el trabajo, basado en las creencias y sentimientos a partir desde su experiencia ocupacional.	La satisfacción laboral presentó cuatro dimensiones las cuales fueron significación de la tarea, beneficios económicos, condiciones de trabajo y reconocimiento personal y/o social. Se midió mediante la valoración de un total de 27 ítems en una escala de Likert donde se	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Significación de la tarea,</li> <li>- Condiciones de trabajo</li> <li>- Reconocimiento personal y/o social</li> <li>- Beneficios económicos,</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Muy satisfecho</li> <li>Satisfecho</li> <li>Promedio</li> <li>Insatisfecho</li> <li>Muy insatisfecho</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>117 o mas</li> <li>103 – 116</li> <li>89 - 102</li> <li>75 - 88</li> <li>74 o menos</li> </ul>

			<p>presentaron TA= totalmente de acuerdo, A=de acuerdo, I=indeciso, D=en desacuerdo, TD=total desacuerdo.</p>			
<p>Determinar el grado de Síndrome de Burnout en el que se encuentran los estudiantes de 7º año de Doctorado Medicina de la Universidad de El Salvador</p>	<p>Síndrome de Burnout</p>	<p>Respuesta al estrés laboral crónico integrado por actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja y hacia el propio rol profesional, así como por la vivencia de encontrarse emocionalmente agotado</p>	<p>Este síndrome presentó tres dimensiones las cuales fueron agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal. Los indicadores que fueron medidos en una escala de Likert de 22 preguntas que se encontraron con los indicadores 0=nunca, 1=pocas</p>	<p>Agotamiento emocional Despersonalización Falta de realización personal</p>	<p>-Sin Burnout -Leve -Moderado - Severo</p>	<p>AE:0-16, DP: 0-5, RP: ≥39 AE:17-26, DP: 6-9, RP: 32-38 AE:27-36, DP: 10-15, RP: 26-31 AE:37-45, DP: 16-30, RP: ≤25</p>

			<p>veces al año, 2=una vez al mes, 3=pocas veces al mes, 4=una vez a la semana, 5=pocas veces a la semana, 6= todos los días.</p>			
--	--	--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--

Significador: (AE) Agotamiento emocional, (DP) Despersonalización, (RP) Realización Personal

## **7.9. Fuentes de información**

### **Fuentes de Información Primaria:**

- Se obtuvo información a través de 2 cuestionarios aplicados a la muestra de estudio, es decir, a los estudiantes de 7° año de Doctorado Medicina de la Universidad de El Salvador en el periodo de noviembre a diciembre de 2024

## **7.10. Técnicas de obtención de información:**

Para la obtención de información la técnica utilizada fue la encuesta con el objetivo de determinar tanto el grado de Síndrome de Burnout como el grado de satisfacción laboral de los practicantes internos

## **7.11. Herramientas de obtención de información**

Para esta investigación se emplearon dos herramientas de medición, la primera es el Maslach Burnout Inventory (MBI) (Ver anexo 1) para medir el síndrome de burnout, mientras para medir satisfacción laboral se usará el Cuestionario para medir el nivel de Satisfacción Laboral de Sonia Palma Lima, Perú (ver anexo 2), ambos cuestionarios han sido utilizados en varios estudios relacionados al tema.

### **a) Maslach Burnout Inventory**

Creado por Maslach y Jackson (1981), inventario integrado por 22 preguntas, utilizado comúnmente para obtener información de este tipo de patología, con una escala de Likert de 7 opciones de respuesta. Mide tres subescalas del constructo de síndrome de burnout:

- Agotamiento emocional
- Despersonalización
- Realización personal

Este cuestionario es el más cercano a la realidad para este proceso, puesto que está dirigido para cualquier tipo de trabajador dentro del mundo laboral, además, investigaciones parecidas (personal de salud) han utilizado esta herramienta como base para la obtención de datos con el objetivo de conseguir información verídica acerca de la población a la cual se investigó.

### **Preguntas para cada dimensión**

- Agotamiento emocional = 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20.
- Despersonalización = 5, 10, 11, 15, 22.

- Realización personal = 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21.

## b) Test de Satisfacción Laboral de Sonia Palma

### ESCALA DE OPINIONES SL-SPC

A continuación, se presenta una serie de opiniones vinculadas al trabajo y a nuestra actividad en la misma. Le agradecemos que responda marcando con un aspa (X) el recuadro que considere exprese mejor su punto de vista. No hay respuesta buena ni mala, ya que todas son opiniones.

TOTAL ACUERDO	TA
DE ACUERDO	A
INDECISO	I
EN DESACUERDO	D
TOTAL DESACUERDO	TD

		TA	A	I	D	TD
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
2	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo					
3	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
4	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
5	Me siento mal con lo que gano.					
6	Siento que recibo "mal trato" de parte de la empresa.					
7	Me siento útil con la labor que realizo.					
8	El ambiente donde trabajo es confortable.					
9	El sueldo que tengo es bastante aceptable.					
10	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.					
11	Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.					
12	Me disgusta mi horario.					
13	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
14	Llevarse bien con mis jefes beneficia la calidad del trabajo.					
15	La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.					
16	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
17	El horario de trabajo me resulta incómodo.					
18	Me complace los resultados de mi trabajo,					
19	Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido					
20	En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo.					
21	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.					
22	Me gusta el trabajo que realizo.					
23	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
24	Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.					
25	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.					
26	Me gusta la actividad que realizo.					
27	Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.					

Fuente: Quevedo Medina, A. L. (2022). *Síndrome de Burnout y su relación con la satisfacción laboral de los trabajadores del Centro de Salud Túpac Amaru Inca, Pisco, 2020* [Tesis de licenciatura, Universidad (no especificada en el fragmento)]. Facultad de Ciencias de la Salud, Escuela Académica Profesional de Psicología.

### **7.12. Mecanismos de confidencialidad y resguardo de los datos**

La investigación implicó no violentar derechos, deberes, normas, procedimientos y políticas que puedan perjudicar a las personas, grupos o instituciones. El estudio se llevó a cabo con honestidad, responsabilidad y prudencia; esto con el fin de proteger la dignidad, la integridad, la intimidad y la confidencialidad de la información personal de las personas que participan en el estudio.

Todas las personas que participen en la investigación se les informó que los datos proporcionados se mantendrán en anonimato, evitando así daños a su integridad social. No se obligó a ninguna persona a proporcionar información que no desee y tendrán derecho de conocer los hallazgos de la misma. Por lo tanto, fue necesario contar con los documentos de consentimiento informado en los cuales los participantes declararon su conocimiento del proyecto (los objetivos de este, el uso que se hará de los datos que proporcione, la forma en la que se difundirán los resultados y las características necesarias para que el participante tome una decisión informada al acceder o no a participar en el estudio) y declaren por escrito de manera explícita su consentimiento de participar (**ver anexo 3**)

### **7.13. Procesamiento y análisis de datos**

Se obtuvo la aprobación del comité de ética y se invitó a los practicantes internos a participar en el estudio y se les proporcionó información sobre los objetivos del mismo.

Los datos obtenidos en esta investigación fueron recolectados mediante dos cuestionarios: uno para medir el nivel de satisfacción laboral y otro para evaluar los síntomas de burnout en los estudiantes de 7° año de Doctorado Medicina de la Universidad de El Salvador. Una vez recolectados, los datos fueron ingresados en el programa SPSS Statistics para su análisis estadístico.

Primero, se realizó una codificación de las respuestas de los cuestionarios, asignando valores numéricos a las diferentes categorías y respuestas para facilitar su manejo en el software. Posteriormente, se describieron las variables mediante estadísticos descriptivos, como frecuencias, con el objetivo de obtener un panorama inicial sobre los niveles de satisfacción laboral y burnout en la población de estudio.

Para analizar la relación entre las variables de satisfacción laboral y el síndrome de burnout, se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson, dado que es un método adecuado para evaluar la asociación entre dos variables ordinales o de intervalos cuando no se asume una distribución normal de los datos. Este coeficiente permitirá identificar la dirección y la fuerza de la relación entre ambas variables, determinando si a un mayor nivel de satisfacción laboral le corresponde un menor nivel de burnout o viceversa.

Finalmente, se interpretó los resultados obtenidos del análisis estadístico, prestando especial atención a la significancia estadística del coeficiente de Pearson para determinar si la relación entre satisfacción laboral y burnout es significativa. Esto permitirá extraer conclusiones sobre el impacto de la satisfacción laboral en los niveles de burnout de los practicantes internos.

## **7.14. Consideraciones éticas**

### **a. Información para el Sujeto de Investigación**

- a. Título del estudio:** Relación entre la satisfacción laboral y el síndrome de Burnout en los estudiantes de 7° año de Doctorado Medicina de la Universidad de El Salvador de Noviembre a diciembre de 2024
- b. Propósito del estudio:** Esta investigación pretende estudiar si la satisfacción laboral y la sintomatología del síndrome de burnout en internos tienen una relación directa, lo cual puede repercutir en la salud mental y desempeño laboral de los mismos, ya que los practicantes internos representan una parte fundamental como recurso humano en los hospitales al desempeñar un papel esencial a la hora de garantizar el acceso y mejorar la salud de la población. Por lo tanto, resulta imperioso identificar situaciones o factores de riesgo que alteren la salud tanto física como mental de los practicantes internos que consecuentemente cause disminución de la calidad de atención que brindan a la población como lo es el Síndrome de Burnout. Y de esta manera proponer medidas o dar recomendaciones para mejorar las condiciones laborales o mitigar dichos factores de riesgo.
- c. Duración del estudio:** Noviembre diciembre de 2024
- d. Número aproximado de Sujetos implicados en el estudio:** 240 participantes
- e. Tratamientos o procedimientos:** Dado el carácter correlacional de la presente investigación, cabe aclarar que para el caso no se aplicaría ningún tipo de tratamiento ni procedimiento en los sujetos de estudio
- f. Riesgos e inconveniencias razonablemente previsibles para el Sujeto:** Como ya se mencionó anteriormente la presente investigación es de carácter descriptivo- correlacional por lo que no implicaría ningún riesgo para los sujetos de investigación, además toda la información obtenida fue de manera anónima esto con el fin de proteger la dignidad, la integridad, la intimidad y

la confidencialidad de la información personal de las personas que participan en el estudio.

- g. **Beneficios razonablemente esperados:** Al ser una investigación descriptiva-correlacional, no se pretende ningún beneficio clínico para los sujetos de investigación, sino como se especificó previamente el propósito de la investigación es identificar la presencia del síndrome de burnout en los practicantes internos y como dicho síndrome se correlaciona con la satisfacción de laboral de los mismos. Al lograr demostrar una relación entre ambas variables, esto daría una apertura para sugerir medidas de prevención o propuestas para mejorar la calidad de ambiente laboral de los practicantes internos
- h. Se hace de conocimiento que la participación del Sujeto en el estudio es voluntaria y que el Sujeto **puede rechazar su participación o abandonar el estudio sin penalización** o pérdida de los beneficios a los que hubiera tendido derecho de otro modo.
- i. Los documentos que identifiquen al sujeto de estudio fueron confidenciales y, dentro de lo permitido por las leyes y regulaciones pertinentes, no están a disposición pública. Si se publican los resultados del estudio, la identidad del sujeto será confidencial.
- j. En caso de necesitar obtener información o surgiera algún inconveniente puede consultar a cualquiera de los siguientes contactos (equipo investigador):
  - Gabriela Reyes Vides: 70669049
  - Fernando Rovira: 78771433
  - David Zamora: 78108919
- k. **Circunstancias previsibles y/o las razones bajo las cuales puede finalizar la participación del Sujeto en el estudio:** Al no ser una investigación experimental y que la técnica de obtención de información es la encuesta, la única razón por la cual la participación del sujeto puede finalizar es por decisión propia lo cual no tendría ninguna penalización ya que es derecho del participante desistir de la realización de la encuesta.

#### b. **Consentimiento para participar**

##### **Consentimiento Informado para Participantes de Investigación**

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes en esta investigación con una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participantes.

La presente investigación es conducida por médicos de servicio social de la Universidad de El Salvador. La meta de este estudio es Establecer la relación entre la satisfacción laboral y el síndrome de Burnout en los

estudiantes de 7° año de Doctorado Medicina de la Universidad de El Salvador de noviembre a diciembre de 2024

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder preguntas en dos encuestas. Esto tomó aproximadamente 15-20 minutos de su tiempo.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante la entrevista le parecen incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas.

Desde ya le agradecemos su participación.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por \_\_\_\_\_.

He sido informado (a) de que la meta de este estudio es \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Me han indicado también que tendré que responder, lo cual tomará aproximadamente \_\_\_\_\_ minutos.

Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona. De tener preguntas sobre mi participación en este estudio, puedo contactar a \_\_\_\_\_ al teléfono \_\_\_\_\_.

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido. Para esto, puedo contactar a \_\_\_\_\_ al teléfono anteriormente mencionado.

-----  
-----  
Nombre del Participante  
Fecha  
(en letras de imprenta)

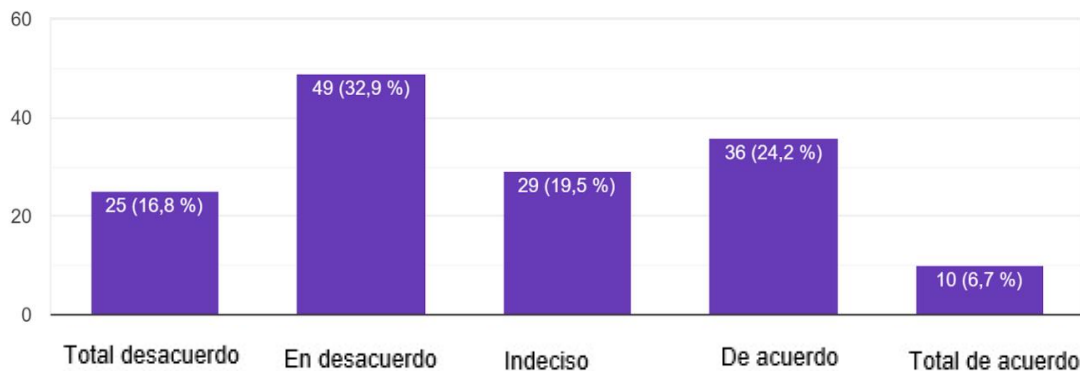
Firma del Participante

- c. **Resguardo, Confidencialidad y privacidad de la información:** El cuestionario completado por cada sujeto de estudio fue codificado de tal manera que no fueron necesarios datos personales de identificación y la información obtenida es anónima, protegiendo así la confidencialidad y privacidad de los sujetos a investigar.
  
- d. **Mecanismo de divulgación de la información obtenida con los sujetos de investigación:** Al finalizar la presente investigación toda información obtenida, así como conclusiones y recomendaciones serán compartidos con los sujetos de investigación a través de una copia entregada a la biblioteca de la Facultad de Medicina a la cual tendrán acceso.

## IX. RESULTADOS

**Objetivo específico 1:** Identificar el nivel de satisfacción laboral los estudiantes de 7° año de Doctorado Medicina de la Universidad de El Salvador

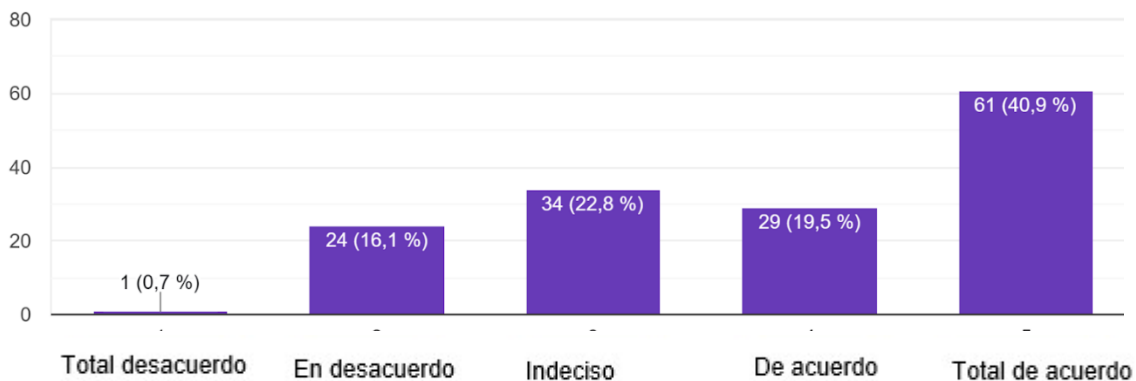
Gráfico 1: Facilidad de realización de labores respecto a la distribución física de los estudiantes de séptimo año de Doctorado en medicina de noviembre a diciembre de 2024



Fuente: Test de Satisfacción Laboral aplicado a los estudiante de 7° año de Doctorado en Medicina de la Universidad de El Salvador de Noviembre a Diciembre de 2024

Análisis del gráfico 1 sobre Facilidad de realización de labores respecto a la distribución física. El 39.7% de los sujetos encuestados están en desacuerdo respecto a que la distribución física del ambiente facilita la realización de labores; 31.1% afirman que la distribución física del ambiente de trabajo si facilita las labores.

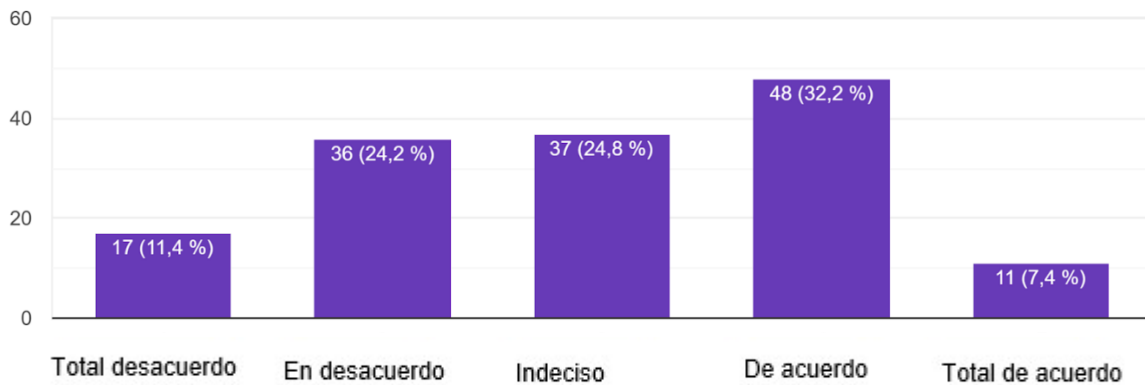
Gráfico 2: Opinión sobre el sueldo de los estudiantes de séptimo año de Doctorado en medicina de noviembre a diciembre de 2024



Fuente: Test de Satisfacción Laboral aplicado a los estudiantes de 7° año de Doctorado en Medicina de la Universidad de El Salvador de Noviembre a diciembre de 2024

Análisis del gráfico 2, opinión sobre el sueldo: el 60.4% de los encuestados manifiestan que el sueldo es muy bajo para la labor que realizan, el 16.8% se muestran satisfechos con el sueldo respecto a las labores que realizan. El 22.6% se muestran indecisos sobre si el sueldo es muy bajo o no.

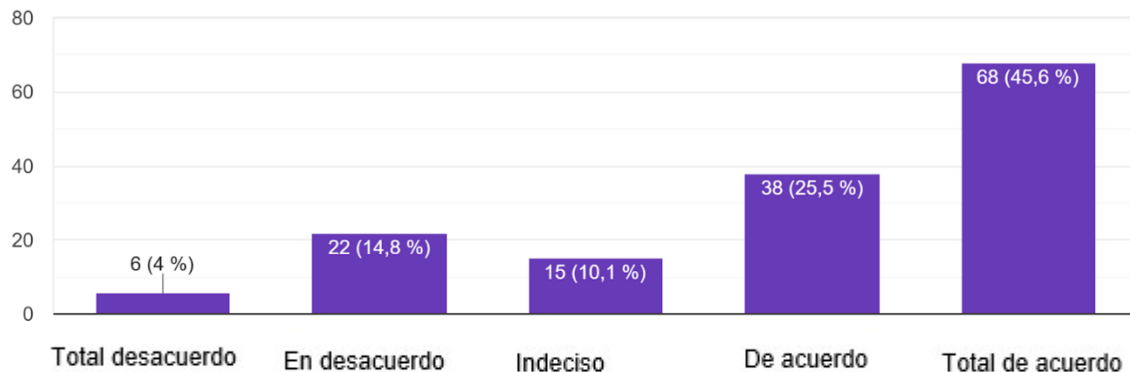
Gráfico 3: Conveniencia de trabajo de los estudiantes de séptimo año de Doctorado en medicina de noviembre a diciembre de 2024



Fuente: Test de Satisfacción Laboral aplicado a los estudiantes de 7° año de Doctorado en Medicina de la Universidad de El Salvador de Noviembre a diciembre de 2024

Análisis del gráfico 3 sobre la convivencia en el trabajo: el 39.6% consideran que el trabajo realizado es acorde a sus capacidades, el 35.6% está en desacuerdo, y el 24.8% se muestra indeciso

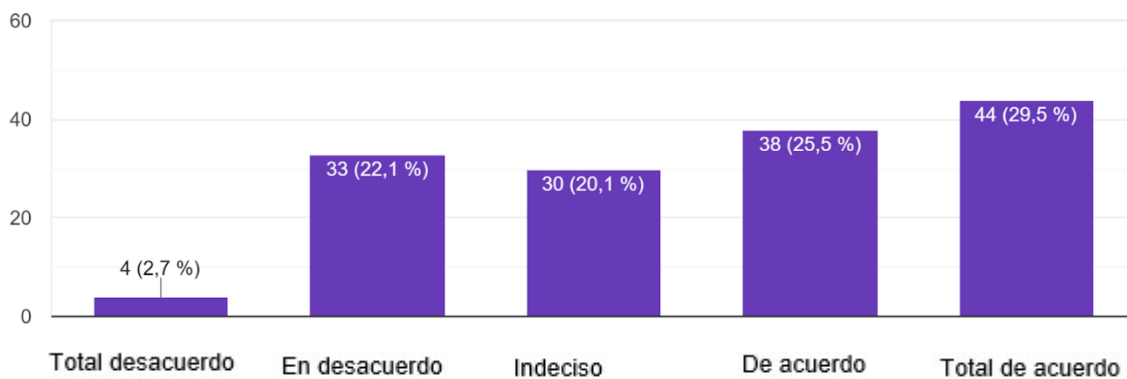
Gráfico 4: Valor de las tareas realizadas por los estudiantes de séptimo año de Doctorado en medicina de noviembre a diciembre de 2024



Fuente: Test de Satisfacción Laboral aplicado a los estudiantes de 7° año de Doctorado en Medicina de la Universidad de El Salvador de Noviembre a diciembre de 2024

Análisis de gráfico 4 sobre el valor de las tareas realizadas: el 71.1% de encuestados coinciden en que sus labores son tan importantes como las de cualquier otro personal. El 18.8% no están de acuerdo sobre dicha afirmación y el 10.1% se mostraron indecisos.

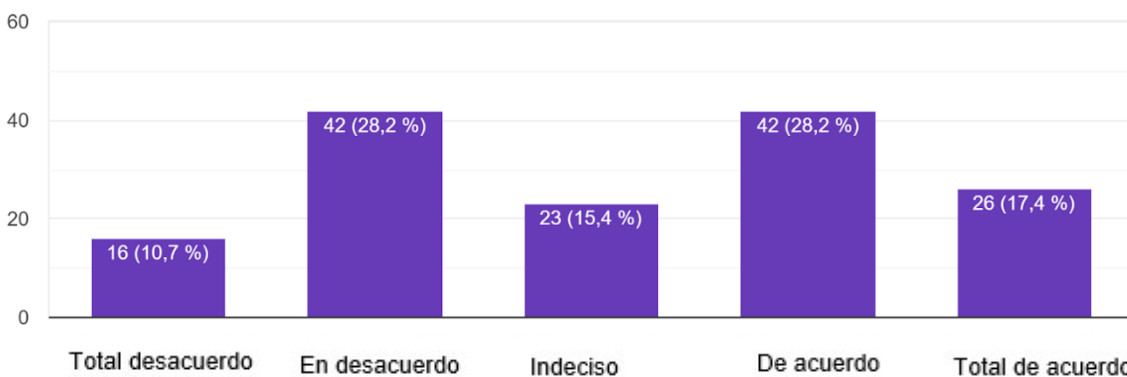
Gráfico 5: Conformidad sobre el sueldo recibido por los estudiantes de séptimo año de Doctorado en medicina de noviembre a diciembre de 2024



Fuente: Test de Satisfacción Laboral aplicado a los estudiantes de 7° año de Doctorado en Medicina de la Universidad de El Salvador de Noviembre a diciembre de 2024

Análisis del gráfico 5 sobre la conformidad sobre el sueldo recibido: el 55% de encuestados no están satisfechos con el sueldo que reciben, el 24.8% están conformes con el sueldo. y el 20,1% se encuentran indecisos.

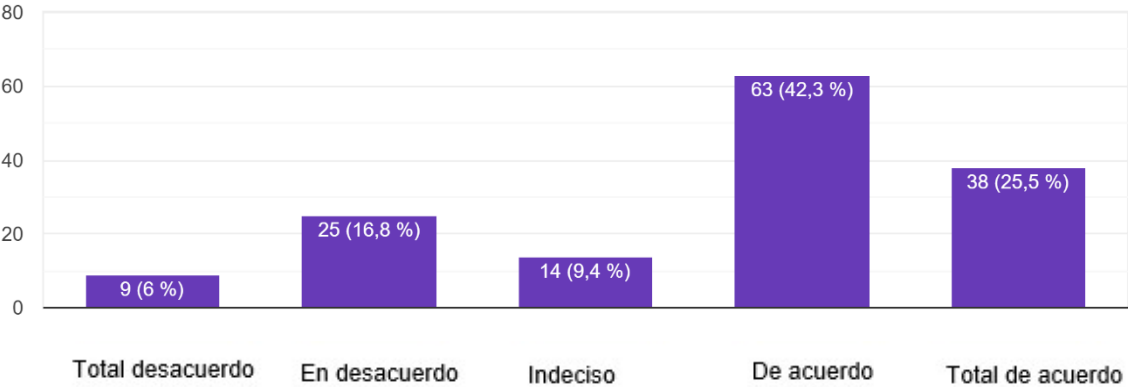
Gráfico 6: Maltrato en los estudiantes de séptimo año de Doctorado en medicina de noviembre a diciembre de 2024



Fuente: Test de Satisfacción Laboral aplicado a los estudiantes de 7° año de Doctorado en Medicina de la Universidad de El Salvador de Noviembre a diciembre de 2024

Análisis del gráfico 6 sobre maltrato recibido: el 45.6% opinan que reciben algún tipo de maltrato en su lugar de trabajo, mientras que el 38.9% opina que no recibe algún tipo de maltrato. El 15.4% restante se muestra indeciso.

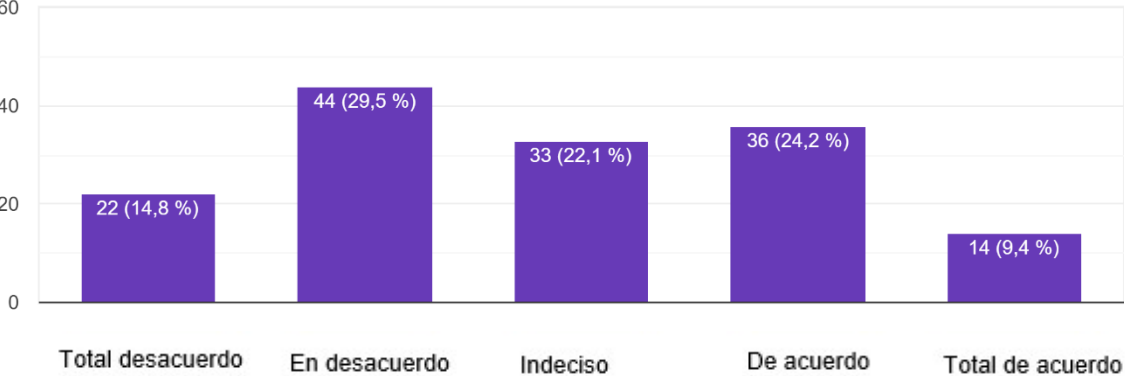
Gráfico 7: Sentido de utilidad en los estudiantes de séptimo año de Doctorado en medicina de noviembre a diciembre de 2024



Fuente: Test de Satisfacción Laboral aplicado a los estudiantes de 7° año de Doctorado en Medicina de la Universidad de El Salvador de Noviembre a diciembre de 2024

Análisis del gráfico 7 sobre el sentido de utilidad: el 67.8% de encuestados están de acuerdo en sentirse útiles con la labor que realizan, el 22.8% están en desacuerdo, y el 9.4% se encuentran indecisos sobre sentirse útiles.

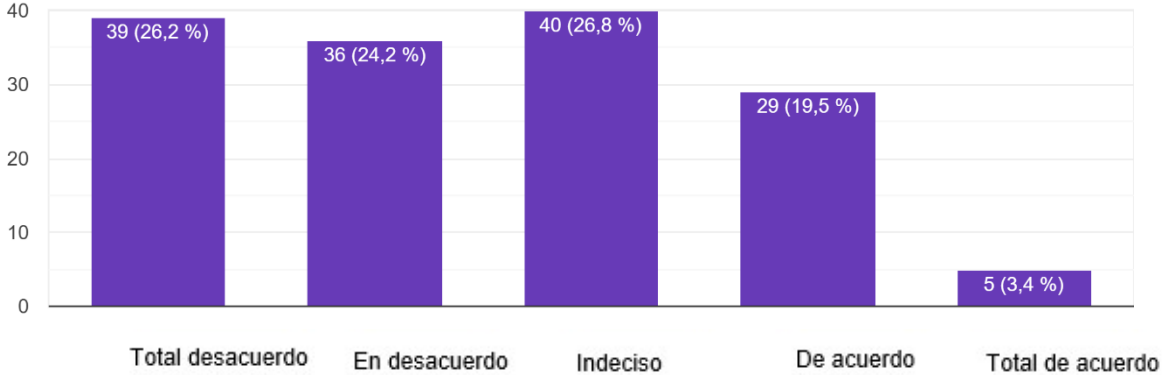
Gráfico 8: Comodidad del ambiente laboral de en los estudiantes de séptimo año de Doctorado en medicina de noviembre a diciembre de 2024



Fuente: Test de Satisfacción Laboral aplicado a los estudiantes de 7° año de Doctorado en Medicina de la Universidad de El Salvador de Noviembre a diciembre de 2024

Análisis del gráfico 8 sobre la comodidad del ambiente laboral: el 44.3% de encuestados coinciden en que el ambiente laboral no es confortable, el 33.6% si les parece confortable el ambiente de trabajo, el 22.1% se mostraron indecisos.

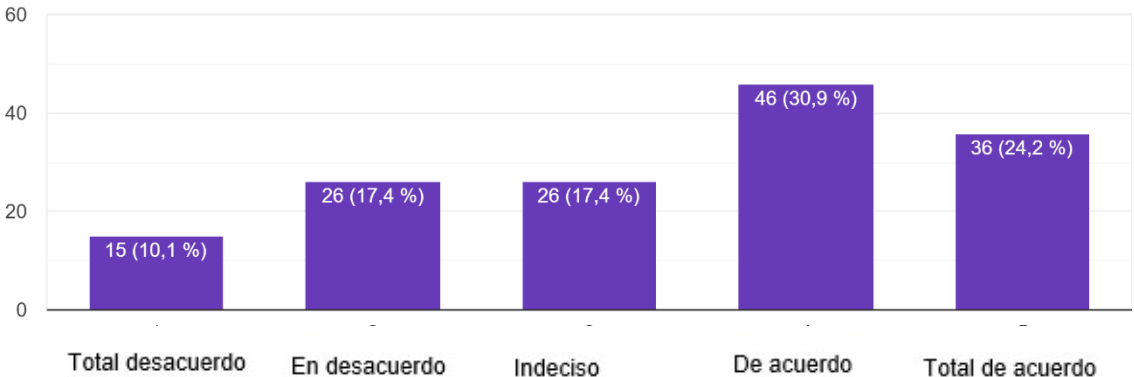
Gráfico 9: Aceptabilidad del sueldo recibido por los estudiantes de séptimo año de Doctorado en medicina de noviembre a diciembre de 2024



Fuente: Test de Satisfacción Laboral aplicado a los estudiantes de 7° año de Doctorado en Medicina de la Universidad de El Salvador de Noviembre a diciembre de 2024

Análisis del gráfico 9 sobre la aceptabilidad del sueldo recibido: el 50.4% considera que el sueldo que reciben no es aceptable, el 29% está de acuerdo con el sueldo que reciben, y el 26.8% se mostraron indecisos.

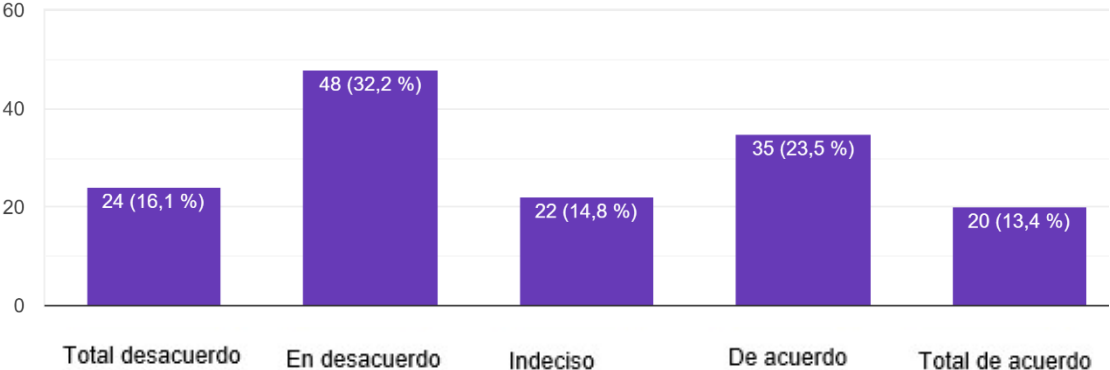
Gráfico 10: Explotación laboral en los estudiantes de séptimo año de Doctorado en medicina de noviembre a diciembre de 2024



Fuente: Test de Satisfacción Laboral aplicado a los estudiantes de 7° año de Doctorado en Medicina de la Universidad de El Salvador de Noviembre a diciembre de 2024

Análisis del gráfico 10 sobre la explotación laboral: el 55.1% de encuestados consideran sentirse explotados en sus áreas de trabajo, el 27.5% consideran que no se sienten explotados en su trabajo. El 17.4% tiene una posición neutral.

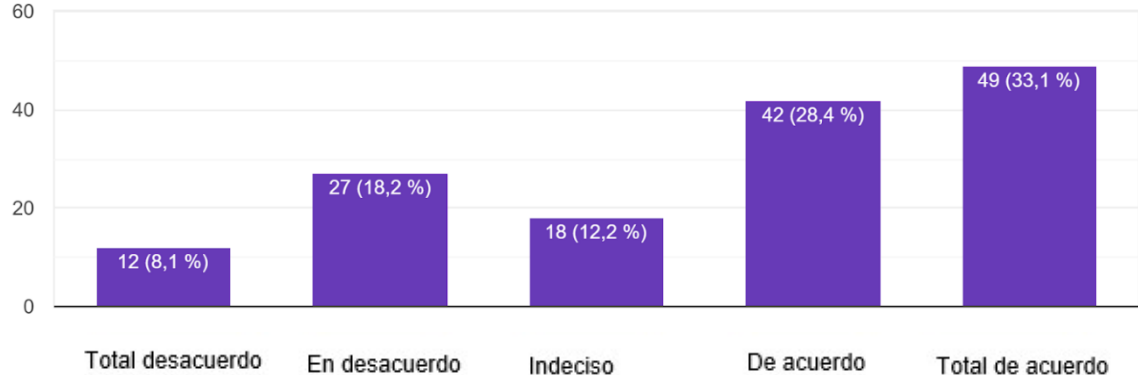
Gráfico 11: Distanciamiento con compañeros de trabajo en los estudiantes de séptimo año de Doctorado en medicina de noviembre a diciembre de 2024



Fuente: Test de Satisfacción Laboral aplicado a los estudiantes de 7° año de Doctorado en Medicina de la Universidad de El Salvador de Noviembre a diciembre de 2024

Análisis del gráfico 11 sobre el distanciamiento con compañeros de trabajo: el 48.3% de encuestados no están de acuerdo en tomar distancia del resto de personas con quienes trabajan, el 36.9% si están de acuerdo en tomar distancia de las personas. El 14.8% se muestra indeciso sobre estas actitudes.

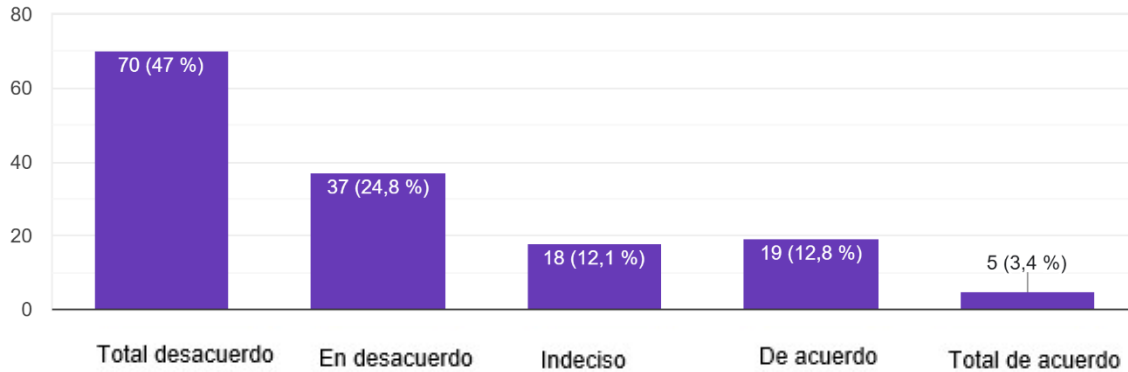
Gráfico 12: Disconformidad con el horario laboral de los estudiantes de séptimo año de Doctorado en medicina de noviembre a diciembre de 2024



Fuente: Test de Satisfacción Laboral aplicado a los estudiantes de 7° año de Doctorado en Medicina de la Universidad de El Salvador de Noviembre a diciembre de 2024

Análisis del gráfico 12 sobre la disconformidad con el horario laboral: el 61.5% no están de acuerdo con su horario laboral, el 26.3% no les disgusta su horario laboral. El 12.2% se expresan indecisos sobre el horario laboral.

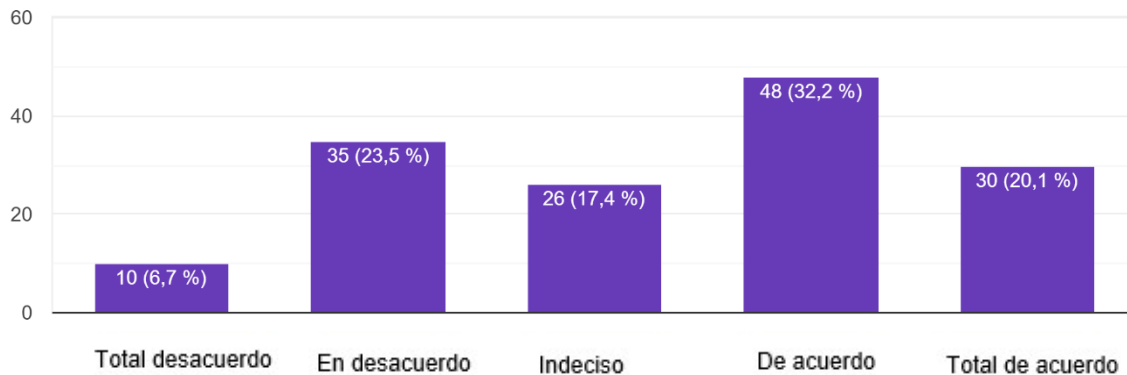
Gráfico 13: Importancia de las labores realizadas por los estudiantes de séptimo año de Doctorado en medicina de noviembre a diciembre de 2024



Fuente: Test de Satisfacción Laboral aplicado a los estudiantes de 7° año de Doctorado en Medicina de la Universidad de El Salvador de Noviembre a diciembre de 2024

Análisis del gráfico 13 sobre la importancia de las labores realizadas: el 71.8% consideran de mucha importancia sus labores, el 16.2% concuerdan en que sus labores carecen de importancia, el 12.1% se muestran indecisos respecto a la importancia de las labores que realizan.

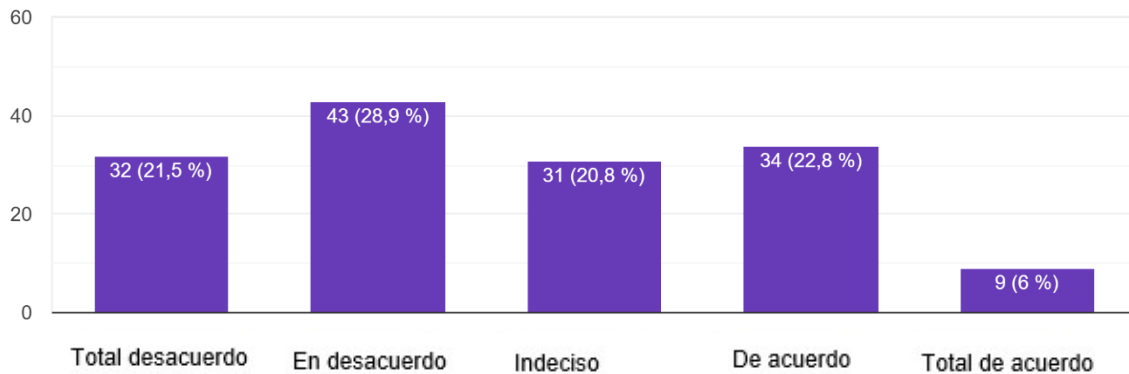
Gráfico 14: Calidad del trabajo realizado influenciado por la relación con jefes de los estudiantes de séptimo año de Doctorado en medicina de noviembre a diciembre de 2024



Fuente: Test de Satisfacción Laboral aplicado a los estudiantes de 7° año de Doctorado en Medicina de la Universidad de El Salvador de Noviembre a diciembre de 2024

Análisis sobre el gráfico 14 sobre la calidad del trabajo realizado y la influencia de los jefes: el 52.3% opina que tener una buena relación con sus jefes influye en la calidad del trabajo que se realiza, el 30.2% opina que la calidad del trabajo no se ve afectada por la relación con sus jefes. El 17.4% se muestra indeciso ante tal relación.

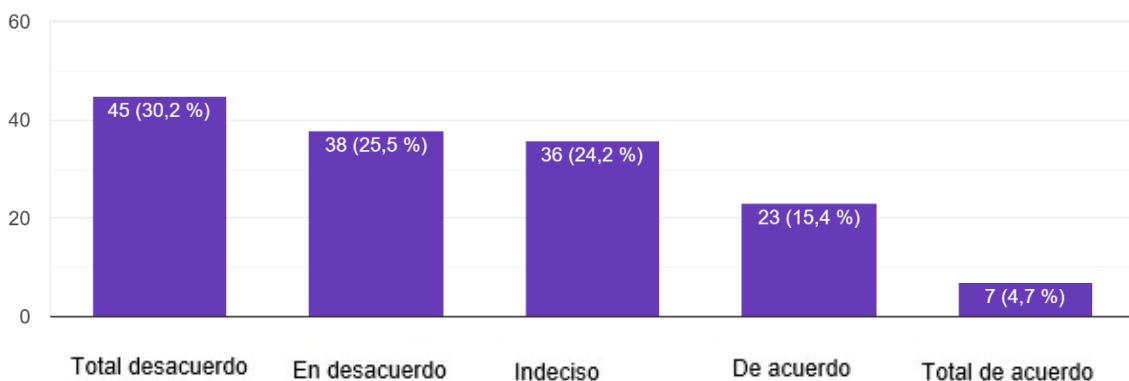
Gráfico 15: Calidad del ambiente laboral de los estudiantes de séptimo año de Doctorado en medicina de noviembre a diciembre de 2024



Fuente: Test de Satisfacción Laboral aplicado a los estudiantes de 7° año de Doctorado en Medicina de la Universidad de El Salvador de Noviembre a diciembre de 2024

Análisis del gráfico 15 sobre la calidad del ambiente laboral: para el 50.4% el ambiente laboral no resulta cómodo, el 28.8% si consideran que el ambiente laboral es cómodo. El 20.8% se muestran indecisos respecto al ambiente laboral.

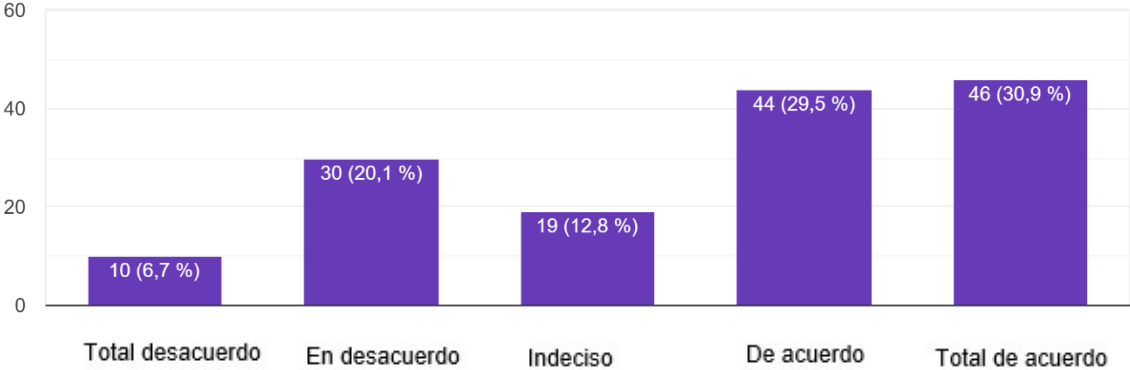
Gráfico 16: Satisfacción de expectativas económicas de los estudiantes de séptimo año de Doctorado en medicina de noviembre a diciembre de 2024



Fuente: Test de Satisfacción Laboral aplicado a los estudiantes de 7° año de Doctorado en Medicina de la Universidad de El Salvador de Noviembre a diciembre de 2024

Análisis del gráfico 16 sobre la satisfacción de expectativas económicas: para el 55.7% las expectativas económicas no se cubren, el 20.1% concuerdan en que sus expectativas económicas si se cubren. El 24.2% de los encuestados se muestran indecisos.

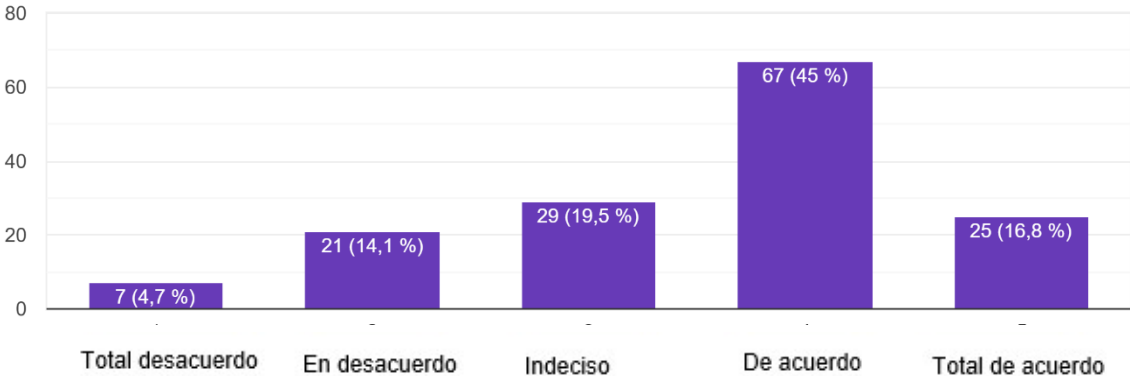
Gráfico 17: Incomodidad del horario laboral de los estudiantes de séptimo año de Doctorado en medicina de noviembre a diciembre de 2024



Fuente: Test de Satisfacción Laboral aplicado a los estudiantes de 7° año de Doctorado en Medicina de la Universidad de El Salvador de Noviembre a diciembre de 2024

Análisis del gráfico 17 sobre la inconformidad del horario laboral: el 60.4% de encuestados opina que el horario laboral les resulta incómodo, el 26.8% refieren sentirse cómodos con el horario laboral. El 12.8% se muestran indecisos sobre el horario laboral.

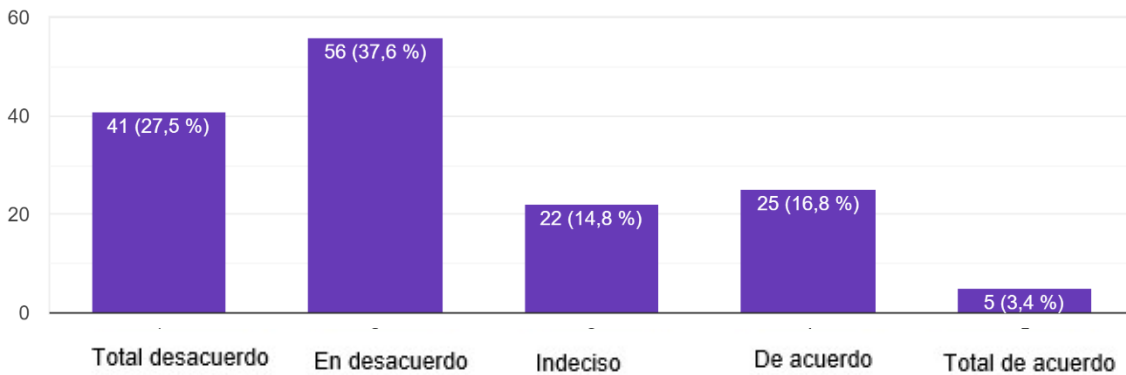
Gráfico 18: Satisfacción con los resultados obtenidos del trabajo de los estudiantes de séptimo año de Doctorado en medicina de noviembre a diciembre de 2024



Fuente: Test de Satisfacción Laboral aplicado a los estudiantes de 7° año de Doctorado en Medicina de la Universidad de El Salvador de Noviembre a diciembre de 2024

Análisis del gráfico 18 sobre la satisfacción de los resultados obtenidos del trabajo: al 61.8% de encuestados les satisface los resultados de su trabajo, el 18.8% no están complacidos con los resultados de su trabajo, el 19.5% se muestran indecisos sobre sus resultados.

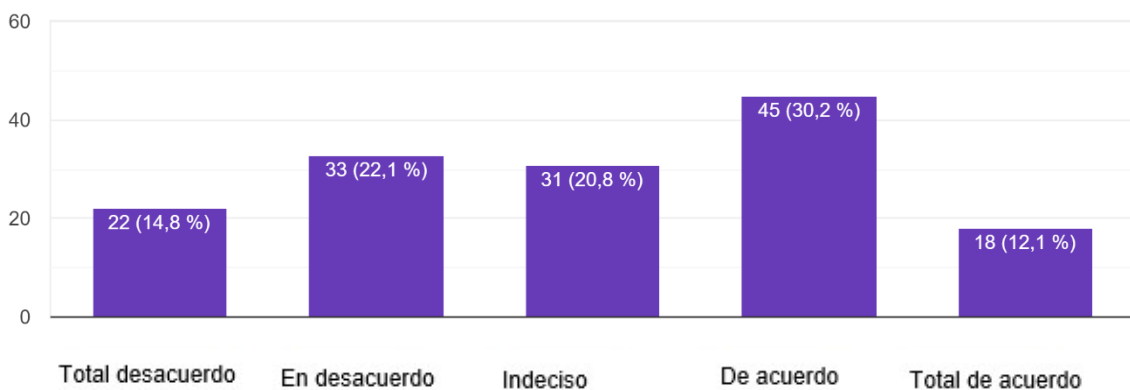
Gráfico 19: Participación colectiva y aborrecimiento entre compañeros de trabajo de los estudiantes de séptimo año de Doctorado en medicina de noviembre a diciembre de 2024



Fuente: Test de Satisfacción Laboral aplicado a los estudiantes de 7° año de Doctorado en Medicina de la Universidad de El Salvador de Noviembre a diciembre de 2024

Análisis del gráfico 19 sobre la participación colectiva: el 65.5% afirman que compartir el trabajo con otros compañeros no resulta aburrido, el 19.6% coinciden en que compartir el trabajo con compañeros resulta aburrido

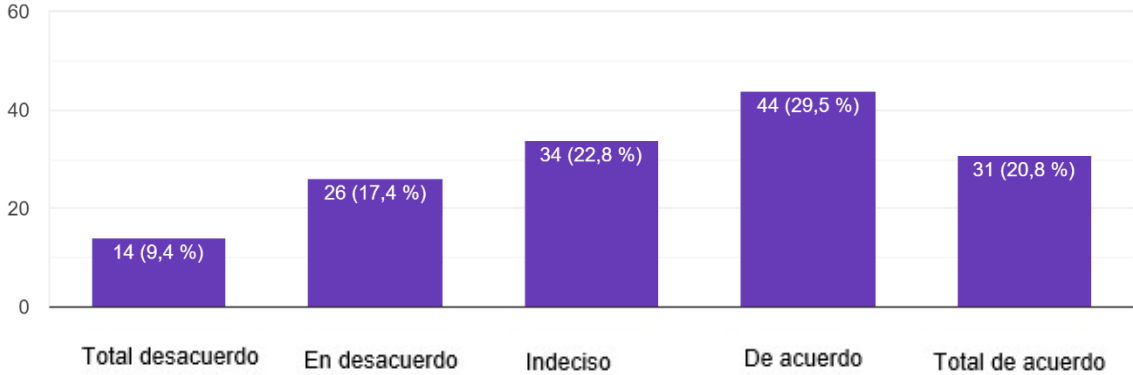
Gráfico 20: Comodidad del ambiente físico en el que laboran los estudiantes de séptimo año de Doctorado en medicina de noviembre a diciembre de 2024



Fuente: Test de Satisfacción Laboral aplicado a los estudiantes de 7° año de Doctorado en Medicina de la Universidad de El Salvador de Noviembre a diciembre de 2024

Análisis del gráfico 20 sobre la comodidad del ambiente físico: para el 42.3% resulta cómodo el ambiente físico en el que se labora, para el 36.9% no resulta cómodo el ambiente físico, el 20.8% se encuentran indecisos respecto al ambiente físico.

Gráfico 21: Realización en consecuencia del trabajo en los estudiantes de séptimo año de Doctorado en medicina de noviembre a diciembre de 2024

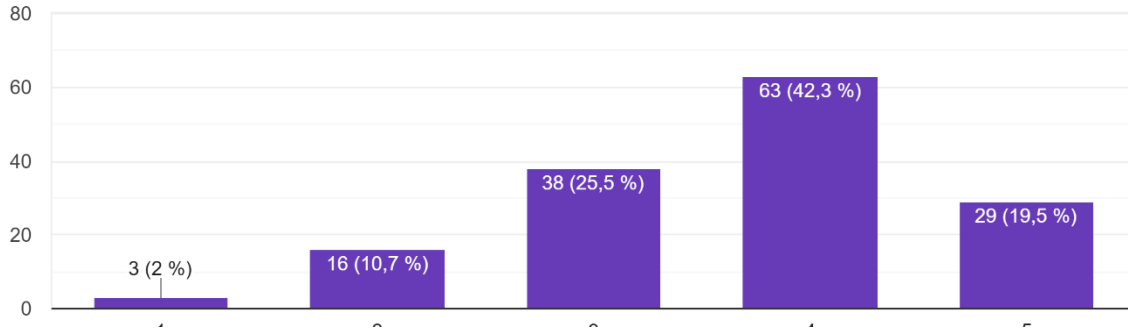


Fuente: Test de Satisfacción Laboral aplicado a los estudiantes de 7° año de Doctorado en Medicina de la Universidad de El Salvador de Noviembre a diciembre de 2024

Análisis del gráfico 21 sobre la sensación de realización al realizar tareas: el 50.3% de encuestados refieren sentirse realizados con el trabajo que desempeñan, El 26.8% no se sienten realizados, y el 22.8% se encuentran indecisos respecto a la afirmación.

Gráfico 22: Aprobación sobre las labores que realizan los estudiantes de séptimo año de Doctorado en medicina de noviembre a diciembre de 2024

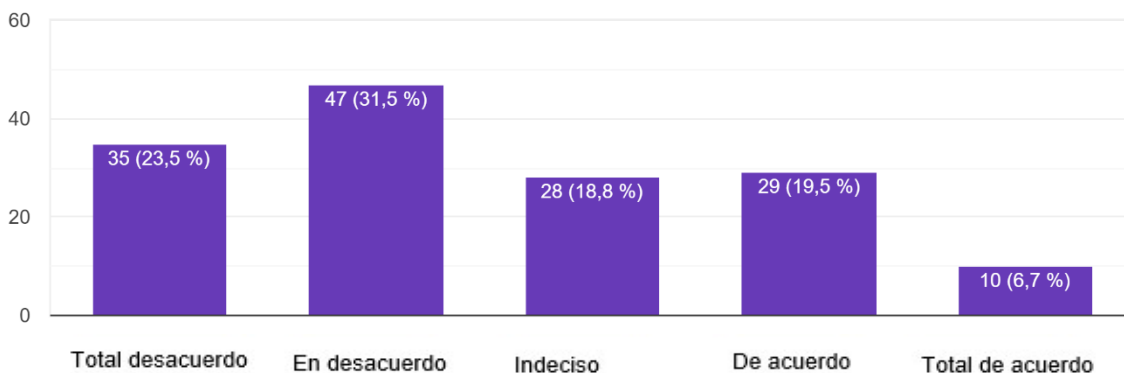
Total desacuerdo    En desacuerdo    Indeciso    De acuerdo    Total de acuerdo



Fuente: Test de Satisfacción Laboral aplicado a los estudiantes de 7° año de Doctorado en Medicina de la Universidad de El Salvador de Noviembre a diciembre de 2024

Análisis del gráfico 22 sobre la aprobación de labores que se realizan: el 61.8% de encuestados disfrutaban del trabajo que realizan, mientras que el 12.7% no disfrutaban del trabajo que realizan. El 25.5% se muestran indecisos sobre si les gusta o no el trabajo que realizan.

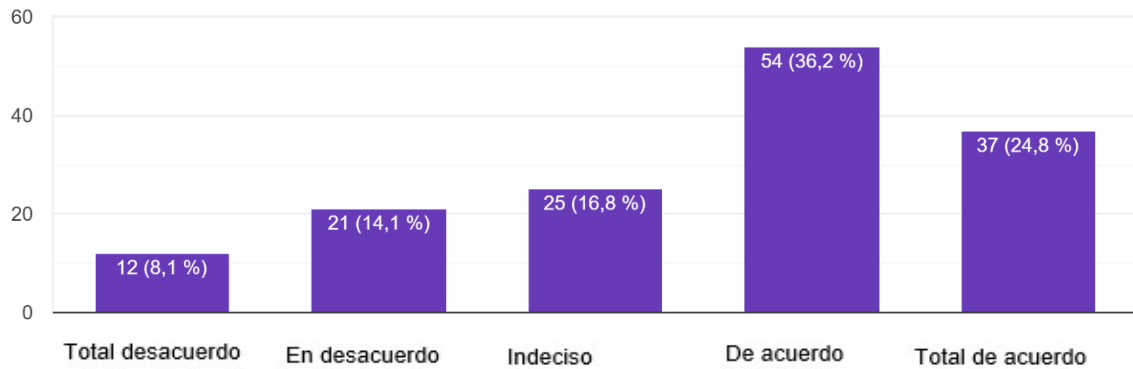
Gráfico 23: Comodidades existentes para permitir un mejor desempeño de labores de los estudiantes de séptimo año de Doctorado en medicina de noviembre a diciembre de 2024



Fuente: Test de Satisfacción Laboral aplicado a los estudiantes de 7° año de Doctorado en Medicina de la Universidad de El Salvador de Noviembre a diciembre de 2024

Análisis del gráfico 23 sobre la influencia de las comodidades del área laboral: Para el 55% no existe comodidades que abonen al desempeño de labores, el 26.2% está de acuerdo en que si existen comodidades que permiten un buen desempeño laboral. El 18.8% mantienen una posición neutral.

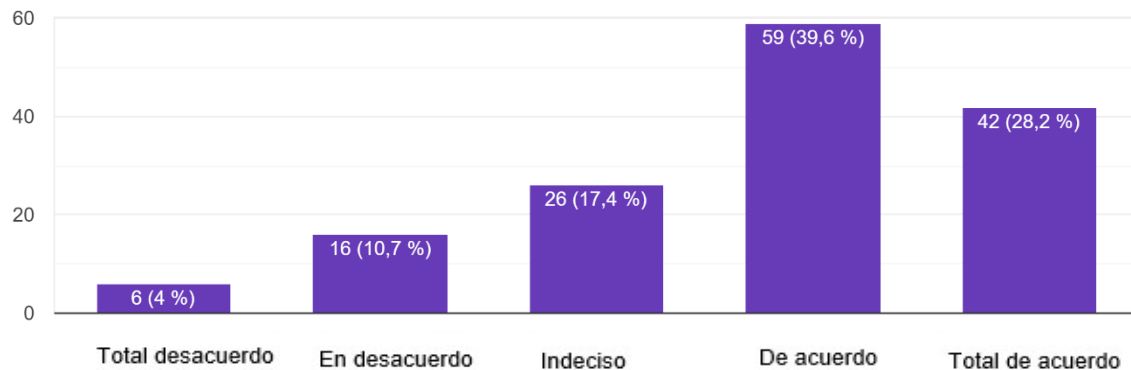
Gráfico 24: Disgusto respecto al nulo reconocimiento de horas extras de los estudiantes de séptimo año de Doctorado en medicina de noviembre a diciembre de 2024



Fuente: Test de Satisfacción Laboral aplicado a los estudiantes de 7° año de Doctorado en Medicina de la Universidad de El Salvador de Noviembre a diciembre de 2024

Análisis del gráfico 24 sobre el reconocimiento de horas extras: el 60.8% dicen estar de acuerdo respecto a que no existe reconocimiento de horas extras, el 22.3% afirman que existe cierto reconocimiento de horas extras. El 16.8% se muestran indecisos.

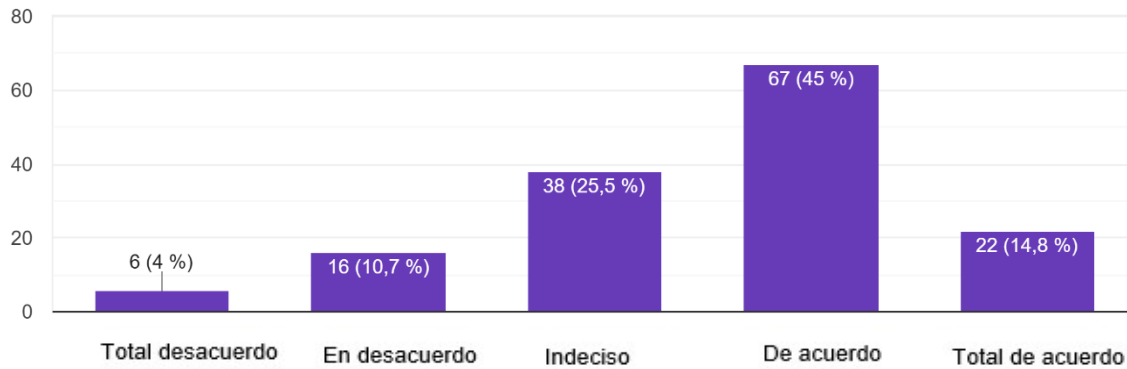
Gráfico 25: Realización personal en los estudiantes de séptimo año de Doctorado en medicina de noviembre a diciembre de 2024



Fuente: Test de Satisfacción Laboral aplicado a los estudiantes de 7° año de Doctorado en Medicina de la Universidad de El Salvador de Noviembre a diciembre de 2024

Análisis del gráfico 25 sobre la realización personal. El 67.8% afirman sentirse bien consigo mismos al realizar sus labores, el 14.7% no está de acuerdo y el 17.4% se encuentran indecisos.

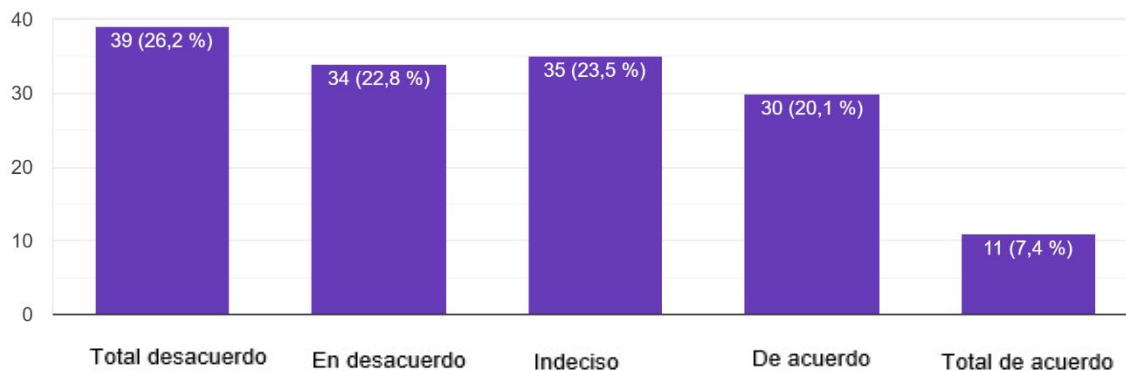
Gráfico 26: Realización de actividades y sensación de goce en los estudiantes de séptimo año de Doctorado en medicina de noviembre a diciembre de 2024



Fuente: Test de Satisfacción Laboral aplicado a los estudiantes de 7° año de Doctorado en Medicina de la Universidad de El Salvador de Noviembre a diciembre de 2024

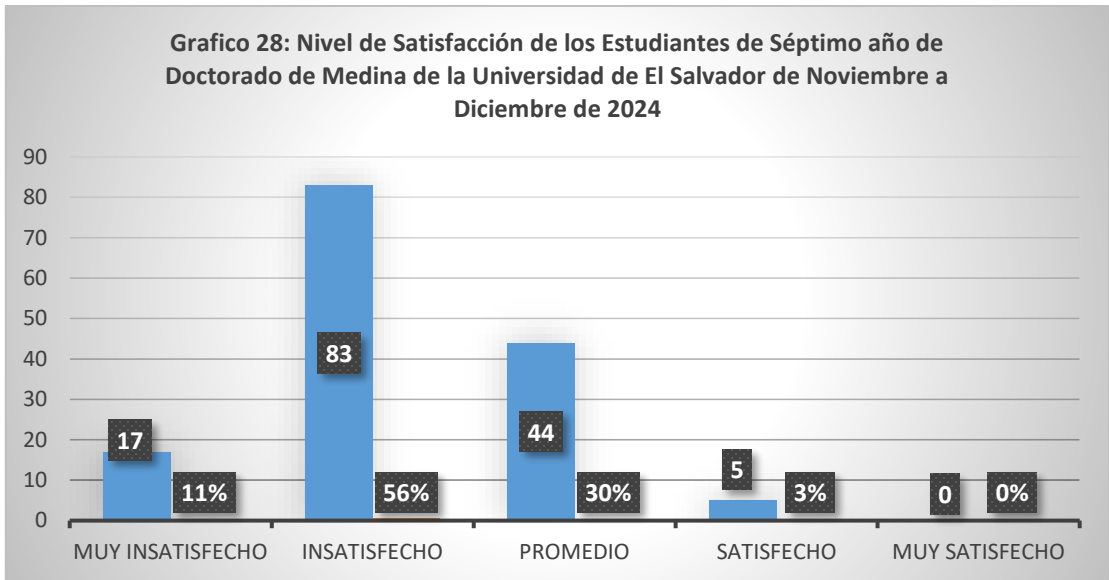
Análisis del gráfico 26 sobre las actividades a realizar y la sensación de satisfacción: el 59.8% disfrutaron de las actividades que realizan, el 14.7% difieren de disfrutar de las labores. El 25.5% muestra una posición neutral.

Gráfico 27: Apreciación del trabajo realizado por parte de los jefes de los estudiantes de séptimo año de Doctorado en medicina de noviembre a diciembre de 2024



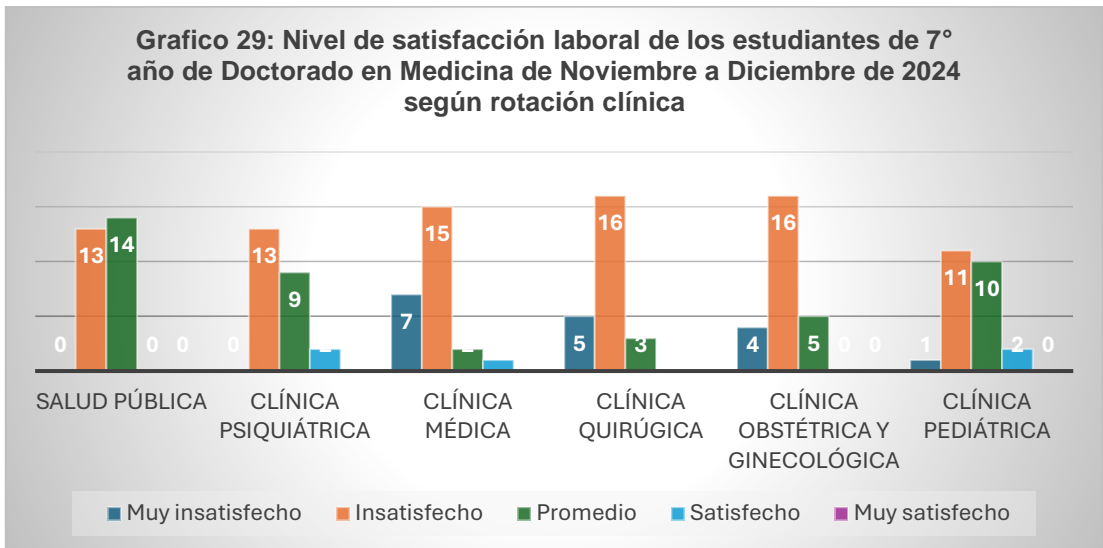
Fuente: Test de Satisfacción Laboral aplicado a los estudiantes de 7° año de Doctorado en Medicina de la Universidad de El Salvador de Noviembre a diciembre de 2024

Análisis del gráfico 27 sobre la apreciación del trabajo que se realiza. El 49% de encuestados no se sienten valorados por sus jefes, el 27.5% sienten que su esfuerzo es valorado por sus jefes, el 23.5% se muestran indecisos.



Fuente: Test de Satisfacción Laboral aplicado a los estudiantes de 7° año de Doctorado en Medicina de la Universidad de El Salvador de Noviembre a diciembre de 2024

Análisis del gráfico 28 sobre el nivel de satisfacción de los estudiantes de Séptimo año de Doctorado de Medicina de la Universidad de El Salvador de Noviembre a Diciembre de 2024, de acuerdo a los resultados del test realizado un 56% refiere sentirse insatisfechos a nivel laboral, un 30% tienen un nivel promedio de satisfacción laboral y un 11% se sienten muy insatisfechos, por otro lado, solo el 3% se siente satisfecho a nivel laboral.



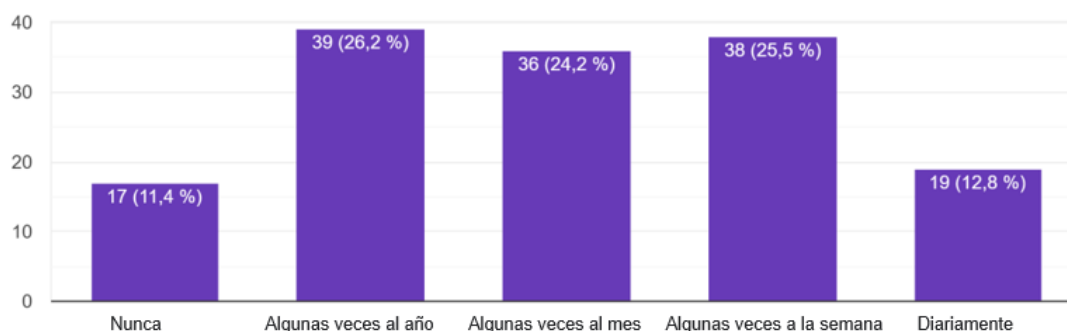
Fuente: Test de Satisfacción Laboral aplicado a los estudiantes de 7° año de Doctorado en Medicina de la Universidad de El Salvador de Noviembre a diciembre de 2024

Análisis del gráfico 29 sobre el nivel de satisfacción laboral de los estudiantes de 7° año de Doctorado en Medicina de Noviembre a Diciembre de 2024 según rotación clínica, según la gráfica la rotación de clínica médica tiene la mayor cantidad de estudiantes insatisfechos con un total de 22 estudiantes, seguido de Clínica quirúrgica con 21 estudiantes y en tercer lugar Clínica de Obstetricia y Ginecología con 20 estudiantes.

**Objetivo específico 2:** Determinar el grado de Síndrome de Burnout en el que se encuentran los estudiantes de 7° año de Doctorado Medicina de la Universidad de El Salvador

### Test Maslach Burnout Inventory

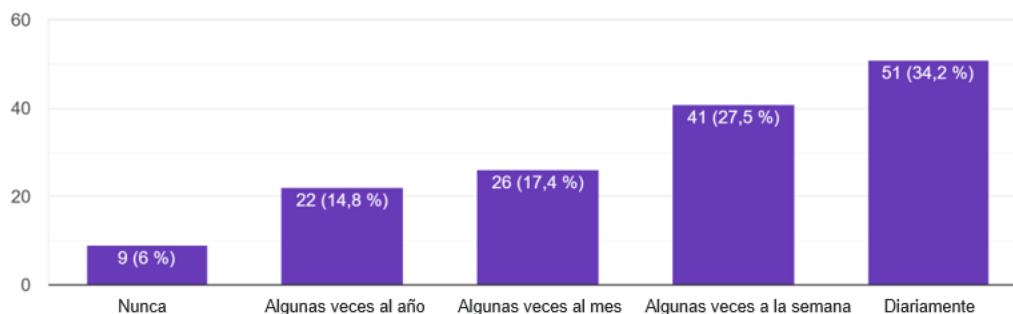
Gráfico 30: Defraude emocional entre los estudiantes de Séptimo Año de Doctorado en Medicina de Noviembre a Diciembre 2024



Fuente: Test Maslach Burnout Inventory aplicado a los estudiante de 7° año de Doctorado en Medicina de la Universidad de El Salvador de Noviembre a Diciembre de 2024

Análisis del gráfico 30 sobre defraude emocional; del total de estudiantes encuestados, el 12.8% (19 estudiantes) experimenta desgaste emocional en su trabajo a diario. Un 25.5% (38 estudiantes) lo siente algunas veces a la semana, mientras que un 24.2% (36 estudiantes) atraviesa esta situación algunas veces al mes. Por otro lado, un 26.2% (39 estudiantes) reporta sentirse emocionalmente defraudado ocasionalmente a lo largo del año, y finalmente, un 11.4% (17 estudiantes) afirma no haberlo experimentado nunca.

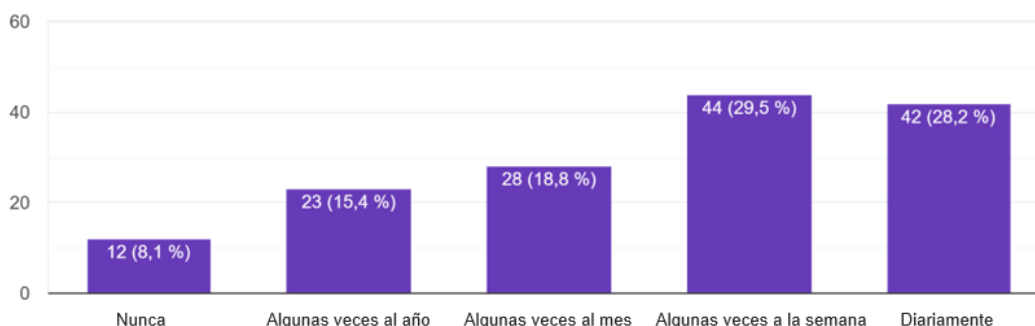
Gráfico 31: Agotamiento al finalizar la jornada laboral entre los estudiantes de Séptimo Año de Doctorado en Medicina de Noviembre a Diciembre 2024



Fuente: Test Maslach Burnout Inventory aplicado a los estudiante de 7° año de Doctorado en Medicina de la Universidad de El Salvador de Noviembre a Diciembre de 2024

Análisis del gráfico 31 sobre agotamiento al finalizar la jornada laboral; del total de estudiantes encuestados, el 34.2% (51 estudiantes) manifiesta sentirse agotado al finalizar su jornada laboral diariamente. Un 27.5% (41 estudiantes) experimenta esta sensación algunas veces a la semana, mientras que un 17.4% (26 estudiantes) la vive algunas veces al mes. Además, un 14.8% (22 estudiantes) indica que el agotamiento se presenta de manera ocasional a lo largo del año, y, por último, un 6% (9 estudiantes) señala no haberlo experimentado nunca.

Gráfico 32: Agotamiento al iniciar una nueva jornada laboral entre los estudiantes de Séptimo Año de Doctorado en Medicina de Noviembre a Diciembre 2024

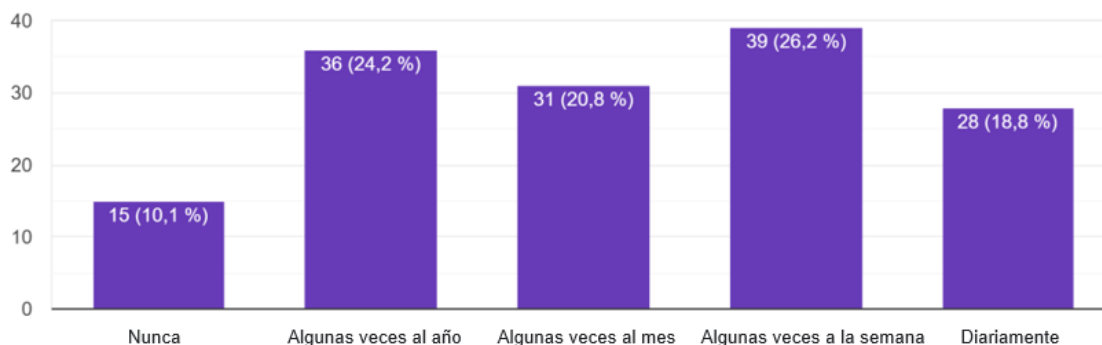


Fuente: Test Maslach Burnout Inventory aplicado a los estudiante de 7° año de Doctorado en Medicina de la Universidad de El Salvador de Noviembre a Diciembre de 2024

Análisis sobre el gráfico 32 sobre el agotamiento al iniciar una nueva jornada laboral; del total de estudiantes encuestados, el 28.2% (42 estudiantes) manifiesta sentirse agotado al iniciar una nueva jornada laboral diariamente. Un 29.5% (44 estudiantes) experimenta esta sensación algunas veces a la semana, mientras que un 18.8% (28 estudiantes) la vive algunas veces al mes. Además, un 15.4% (23 estudiantes)

indica que el agotamiento se presenta de manera ocasional a lo largo del año, y, por último, un 8.1% (12 estudiantes) señala no haberlo experimentado nunca.

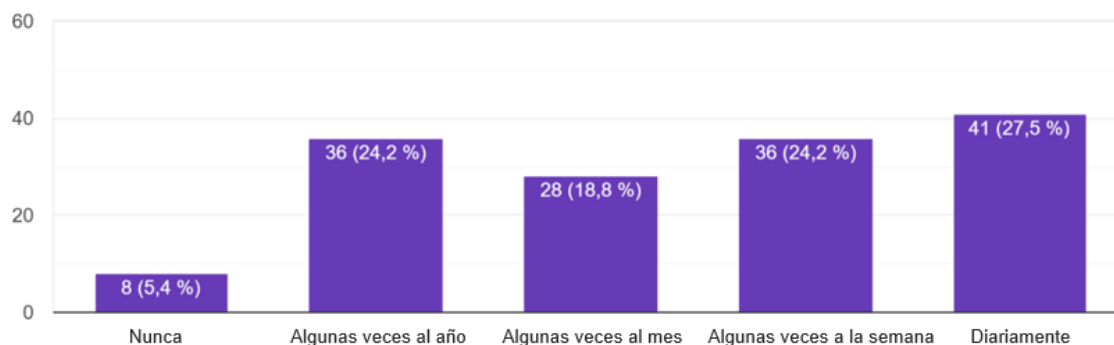
Gráfico 33: Percepción sobre el agotamiento por interacción con personas entre los estudiantes de Séptimo Año de Doctorado en Medicina de Noviembre a Diciembre 2024



Fuente: Test Maslach Burnout Inventory aplicado a los estudiante de 7° año de Doctorado en Medicina de la Universidad de El Salvador de Noviembre a Diciembre de 2024

Análisis sobre el gráfico 33 sobre el agotamiento por interacción con las personas; del total de estudiantes encuestados, el 18.8% (28 estudiantes) afirma sentirse agotado diariamente al trabajar con personas. Un 26.2% (29 estudiantes) experimenta esta sensación algunas veces a la semana, mientras que un 20.8% (31 estudiantes) la percibe algunas veces al mes. Por otro lado, un 24.2% (36 estudiantes) señala que el agotamiento ocurre de forma ocasional a lo largo del año, y finalmente, un 10.1% (15 estudiantes) indica no haberlo experimentado nunca.

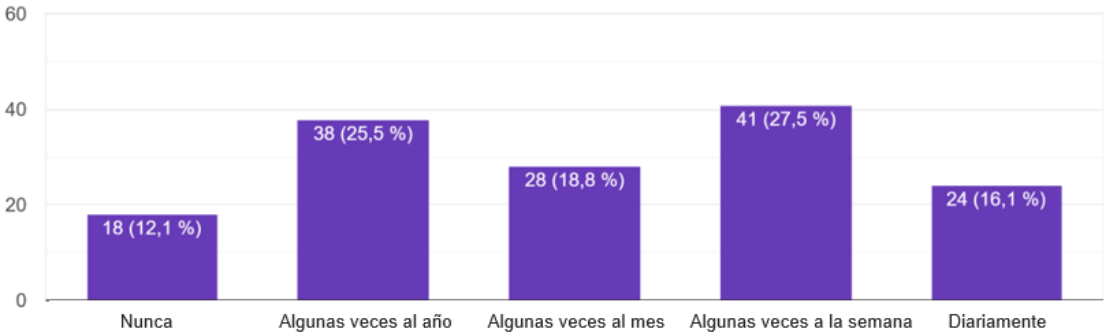
Gráfico 34: Percepción del desgaste laboral entre los estudiantes de Séptimo Año de Doctorado en Medicina de Noviembre a Diciembre 2024



Fuente: Test Maslach Burnout Inventory aplicado a los estudiante de 7° año de Doctorado en Medicina de la Universidad de El Salvador de Noviembre a Diciembre de 2024

Análisis sobre el gráfico 34 sobre percepción del desgaste labora; del total de estudiantes encuestados, el 27.5% (41 estudiantes) afirma sentirse desgastado a nivel laboral diariamente. Un 24.2% (36 estudiantes) experimenta esta sensación algunas veces a la semana, mientras que un 18.8% (28 estudiantes) la percibe algunas veces al mes. Por otro lado, un 24.2% (36 estudiantes) señala que el desgaste laboral es ocasional a lo largo del año, y finalmente, un 5.4% (8 estudiantes) indica no haberlo experimentado nunca.

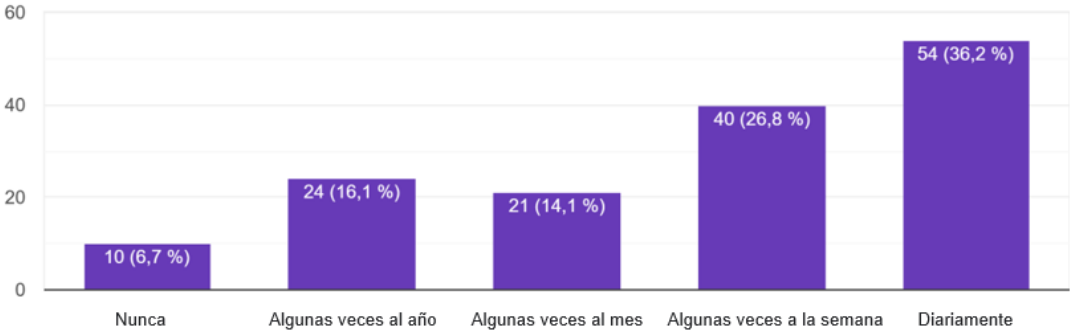
Gráfico 35: Percepción de frustración laboral entre los estudiantes de Séptimo Año de Doctorado en Medicina de Noviembre a Diciembre 2024



Fuente: Test Maslach Burnout Inventory aplicado a los estudiante de 7° año de Doctorado en Medicina de la Universidad de El Salvador de Noviembre a Diciembre de 2024

Análisis sobre el gráfico 35 sobre percepción de frustración laboral; del total de estudiantes encuestados, el 16.1% (24 estudiantes) manifiesta sentirse frustrado en el ámbito laboral a diario. Un 27.5% (41 estudiantes) experimenta esta sensación varias veces a la semana, mientras que un 18.8% (28 estudiantes) la vive algunas veces al mes. Además, un 25.5% (38 estudiantes) indica que la frustración laboral ocurre ocasionalmente en el año, y, por último, un 12.1% (18 estudiantes) señala no haber experimentado nunca dicha sensación

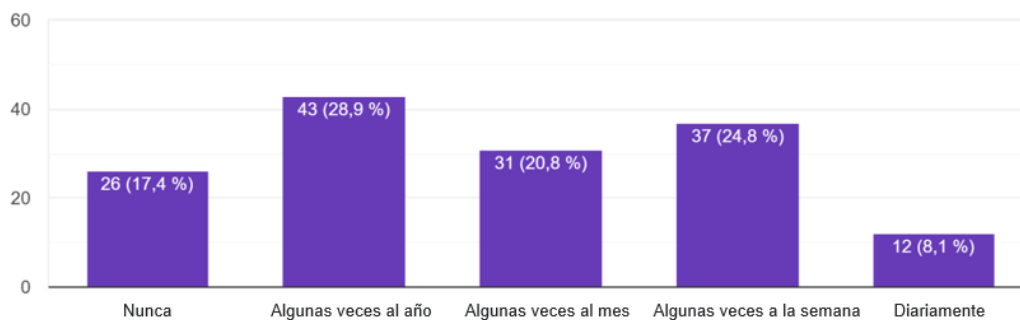
Gráfico 36: Percepción sobre el tiempo dedicado al trabajo de los estudiantes de Séptimo Año de Doctorado en Medicina de Noviembre a Diciembre 2024



Fuente: Test Maslach Burnout Inventory aplicado a los estudiante de 7° año de Doctorado en Medicina de la Universidad de El Salvador de Noviembre a Diciembre de 2024

Análisis sobre el gráfico 36 sobre percepción del tiempo dedicado al trabajo; del total de estudiantes encuestados, el 36.2% (54 estudiantes) refiere sentir que dedica demasiado tiempo al trabajo diariamente. Un 26.8% (40 estudiantes) experimenta esta sensación varias veces a la semana, mientras que un 14.1% (21 estudiantes) la vive algunas veces al mes. Además, un 16.1% (24 estudiantes) indica que presenta dicha sensación ocasionalmente en el año, y, por último, un 6.7% (10 estudiantes) señala no haberla experimentado nunca.

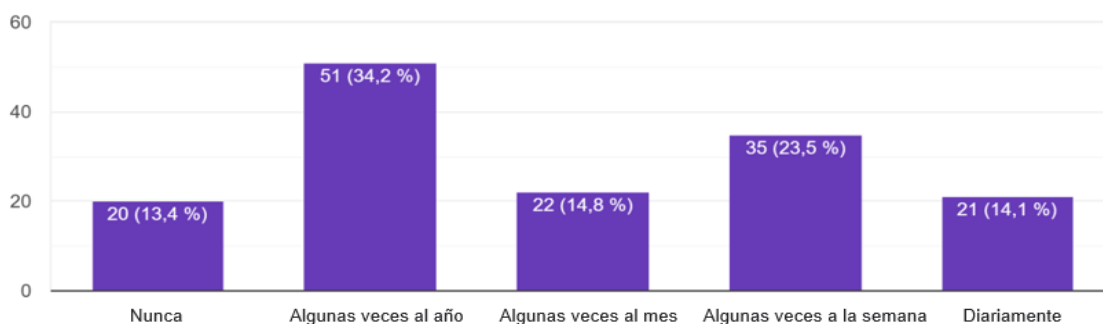
Gráfico 37: Percepción sobre el cansancio por el contacto con personas entre los estudiantes de Séptimo Año de Doctorado en Medicina de Noviembre a Diciembre 2024



Fuente: Test Maslach Burnout Inventory aplicado a los estudiante de 7° año de Doctorado en Medicina de la Universidad de El Salvador de Noviembre a Diciembre de 2024

Análisis sobre el gráfico 37 sobre percepción del cansancio por el contacto con personas; del total de estudiantes encuestados, el 8.1% (12 estudiantes) afirma sentirse cansado diariamente al trabajar en contacto directo con personas. Un 24.8% (37 estudiantes) experimenta esta sensación algunas veces a la semana, mientras que un 20.8% (31 estudiantes) la percibe algunas veces al mes. Por otro lado, un 28.9% (43 estudiantes) señala que el agotamiento ocurre de forma ocasional a lo largo del año, y finalmente, un 17.4% (26 estudiantes) indica no haberlo experimentado nunca.

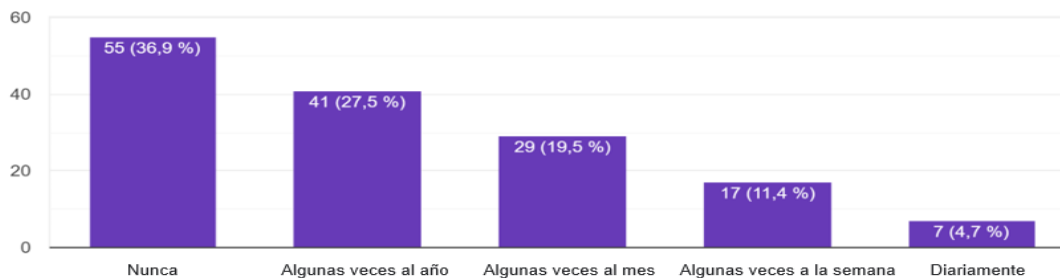
Gráfico 38: Percepción sobre el estar al límite de las propias posibilidades entre los estudiantes de Séptimo Año de Doctorado en Medicina de Noviembre a Diciembre 2024



Fuente: Test Maslach Burnout Inventory aplicado a los estudiante de 7° año de Doctorado en Medicina de la Universidad de El Salvador de Noviembre a Diciembre de 2024

Análisis sobre el gráfico 38 sobre percepción de estar al límite de las propias posibilidades; del total de estudiantes encuestados, el 14.1% (21 estudiantes) afirma sentirse al límite de sus posibilidades diariamente. Un 23.5% (35 estudiantes) experimenta esta sensación algunas veces a la semana, mientras que un 14.8% (22 estudiantes) la percibe algunas veces al mes. Por otro lado, un 34.2% (51 estudiantes) señala tal percepción ocurre de forma ocasional a lo largo del año, y finalmente, un 13.4% (20 estudiantes) indica no haberlo experimentado nunca.

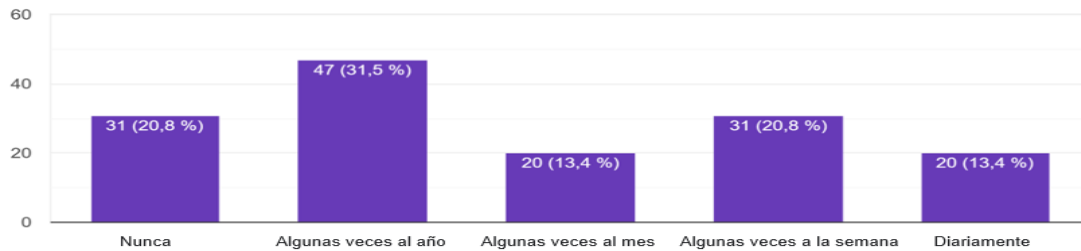
Gráfico 39: Percepción sobre tratar a algunos beneficiados como si fuesen objetos impersonales entre los estudiantes de Séptimo Año de Doctorado en Medicina de Noviembre a Diciembre 2024



Fuente: Test Maslach Burnout Inventory aplicado a los estudiante de 7° año de Doctorado en Medicina de la Universidad de El Salvador de Noviembre a Diciembre de 2024

Análisis sobre el gráfico 39 sobre percepción de tratar a algunos beneficiados como si fuesen objetos impersonales; del total de estudiantes encuestados, el 4.7% (7 estudiantes) refiere sentir que tratan a algunos beneficiados como si fuesen objetos impersonales diariamente. Un 11.4% (17 estudiantes) experimenta esta sensación algunas veces a la semana, mientras que un 19.5% (29 estudiantes) la percibe algunas veces al mes. Por otro lado, un 27.5% (41 estudiantes) señala tal percepción ocurre de forma ocasional a lo largo del año, y finalmente, un 36.9% (55 estudiantes) indica no haberlo experimentado nunca.

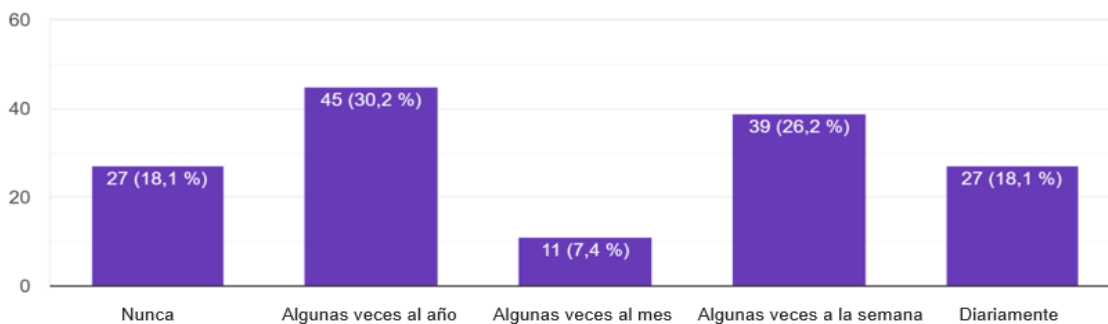
Gráfico 40: Percepción sobre volverse más duro con las personas entre los estudiantes de Séptimo Año de Doctorado en Medicina de Noviembre a Diciembre 2024



Fuente: Test Maslach Burnout Inventory aplicado a los estudiante de 7° año de Doctorado en Medicina de la Universidad de El Salvador de Noviembre a Diciembre de 2024

Análisis sobre el gráfico 40 acerca de la percepción sobre volverse más duro con las personas; del total de estudiantes encuestados, el 13.4% expresa sentir que se ha vuelto más duro con las personas a diario. Un 20.8% experimenta esta sensación algunas veces a la semana, mientras que un 13.4% la percibe algunas veces al mes. Además, un 31.5% indica que esta percepción ocurre de forma ocasional a lo largo del año, y finalmente, un 20.8% señala no haberlo experimentado nunca.

Gráfico 41: Preocupación por el endurecimiento emocional debido al trabajo entre los estudiantes de Séptimo Año de Doctorado en Medicina de Noviembre a Diciembre 2024



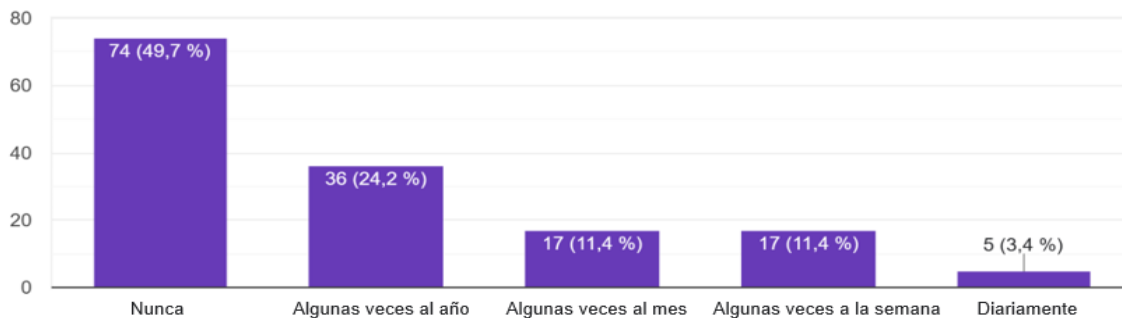
Fuente: Test Maslach Burnout Inventory aplicado a los estudiante de 7° año de Doctorado en Medicina de la Universidad de El Salvador de Noviembre a Diciembre de 2024

Análisis del gráfico 41 sobre la preocupación por el endurecimiento emocional debido al trabajo; del total de estudiantes encuestados, el 18.1% expresa sentir

Fuente: Test Maslach Burnout Inventory aplicado a los estudiante de 7° año de Doctorado en Medicina de la Universidad de El Salvador de Noviembre a Diciembre de 2024

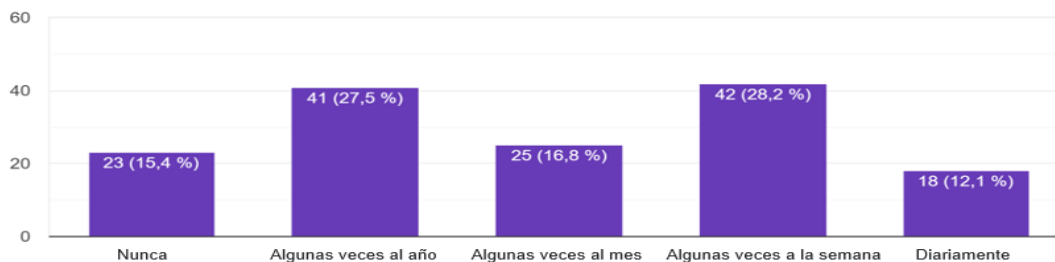
preocupación por experimenta esta sensación algunas veces a la semana, mientras que un 7.4% la percibe algunas veces al mes. Además, un 30.2% indica que esta percepción ocurre de forma ocasional a lo largo del año, y finalmente, un 18.1% señala no haberlo experimentado nunca.

Gráfico 42: Percepción sobre la indiferencia hacia los pacientes entre los estudiantes de Séptimo Año de Doctorado en Medicina de Noviembre a Diciembre 2024



Análisis sobre el gráfico 42 acerca de la percepción de la indiferencia hacia los pacientes; del total de estudiantes encuestados, el 3.4% expresa sentir indiferencia hacia los pacientes diariamente. Un 11.4% experimenta esta sensación algunas veces a la semana, mientras que un 11.4% la percibe algunas veces al mes. Además, un 24.2% indica que esta percepción ocurre de forma ocasional a lo largo del año, y finalmente, un 49.7% señala no haberlo experimentado nunca.

Gráfico 43: Percepción sobre ser culpado por los beneficiarios del trabajo entre los estudiantes de Séptimo Año de Doctorado en Medicina de Noviembre a Diciembre 2024



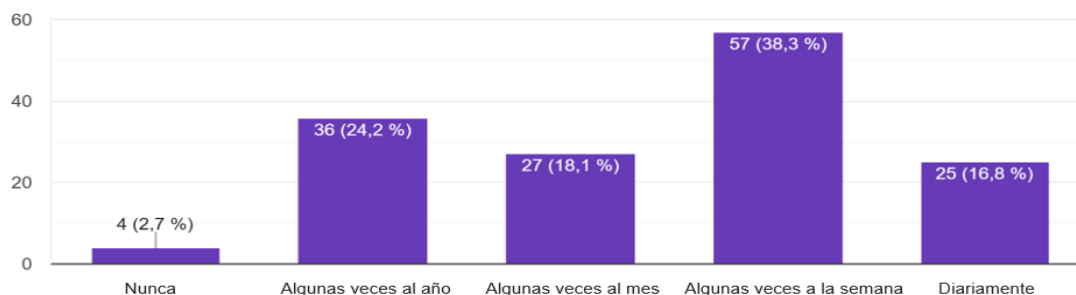
Fuente: Test Maslach Burnout Inventory aplicado a los estudiante de 7° año de Doctorado en Medicina de la Universidad de El Salvador de Noviembre a Diciembre de 2024

Análisis del gráfico 43 acerca de la percepción de ser culpado por los beneficiarios del trabajo; del total de estudiantes encuestados, el 12.1% siente que es culpado por los beneficiarios de su trabajo diariamente. Un 28.2% experimenta esta sensación algunas veces a la semana, mientras que un 16.8% la percibe algunas

Fuente: Test Maslach Burnout Inventory aplicado a los estudiante de 7° año de Doctorado en Medicina de la Universidad de El Salvador de Noviembre a Diciembre de 2024

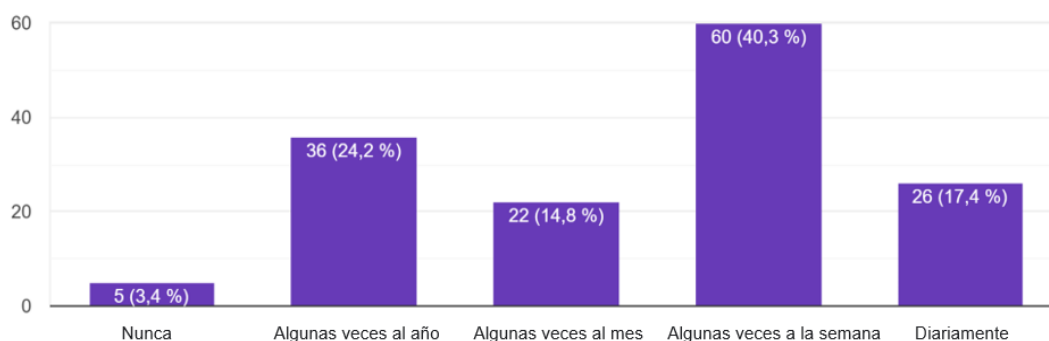
veces al mes. Además, un 27.5% señala que esta percepción ocurre ocasionalmente a lo largo del año, y finalmente, un 15.4% indica no haberlo experimentado nunca.

Gráfico 44: Percepción sobre la capacidad de entender a las personas atendidas entre los estudiantes de Séptimo Año de Doctorado en Medicina de Noviembre a Diciembre 2024



Análisis del gráfico 44 sobre la percepción de la capacidad de entender a las personas atendidas; del total de estudiantes encuestados, 16.8% (25 estudiantes) sienten a diario que pueden entender fácilmente a las personas que atienden. Un 38.3% (57 estudiantes) experimenta esta sensación algunas veces a la semana, mientras que un 18.1% (27 estudiantes) la percibe algunas veces al mes. Además, un 24.2% (36 estudiantes) señala que esta percepción ocurre ocasionalmente a lo largo del año, y finalmente, un 2.7% (4 estudiantes) indica no haberlo experimentado nunca.

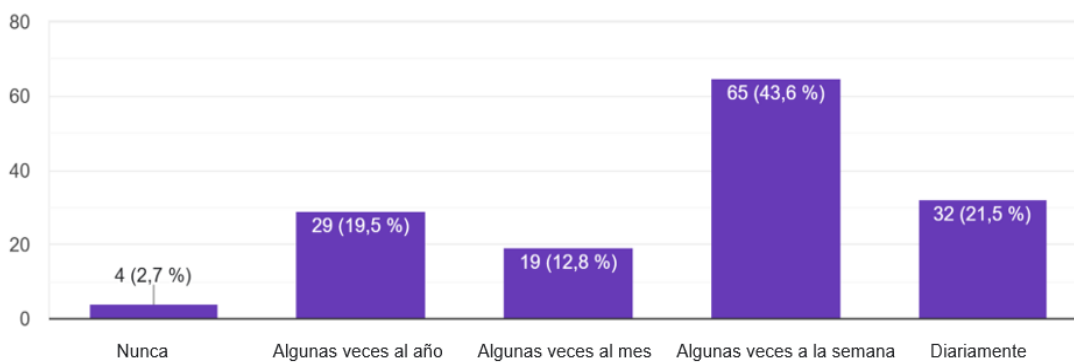
Gráfico 45: Percepción sobre la efectividad en el tratamiento de los problemas de los pacientes entre los estudiantes de Séptimo Año de Doctorado en Medicina de Noviembre a Diciembre 2024



Fuente: Test Maslach Burnout Inventory aplicado a los estudiante de 7° año de Doctorado en Medicina de la Universidad de El Salvador de Noviembre a Diciembre de 2024

Análisis del gráfico 45 sobre percepción de efectividad en el tratamiento de los problemas de los pacientes; del total de estudiantes encuestados, 17.4% (26 estudiantes) sienten a diario que tratan con mucha efectividad los problemas de las personas que atienden. Un 40.3% (60 estudiantes) experimenta esta sensación algunas veces a la semana, mientras que un 14.8% (22 estudiantes) la percibe algunas veces al mes. Además, un 24.2% (36 estudiantes) señala que esta percepción ocurre ocasionalmente a lo largo del año, y finalmente, un 3.4% (5 estudiantes) indica no haberlo experimentado nunca.

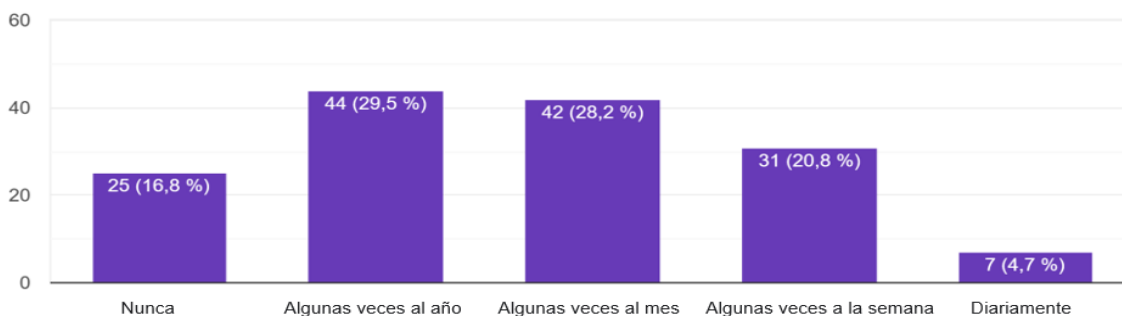
Gráfico 46: Percepción sobre la influencia positiva del trabajo en la vida de otras personas entre los estudiantes de Séptimo Año de Doctorado en Medicina de Noviembre a Diciembre 2024



Fuente: Test Maslach Burnout Inventory aplicado a los estudiante de 7° año de Doctorado en Medicina de la Universidad de El Salvador de Noviembre a Diciembre de 2024

Análisis del gráfico 46 acerca de la percepción sobre la influencia positiva del trabajo en la vida de otras personas; del total de estudiantes encuestados, el 21.5% (32 estudiantes) siente diariamente que su trabajo tiene una influencia positiva en la vida de las personas que atiende. Un 43.6% (65 estudiantes) experimenta esta sensación algunas veces a la semana, mientras que un 12.8% (19 estudiantes) la percibe algunas veces al mes. Además, un 19.5% (29 estudiantes) indica que esta percepción ocurre de forma ocasional a lo largo del año, y finalmente, un 2.7% (4 estudiantes) señala no haberlo experimentado nunca.

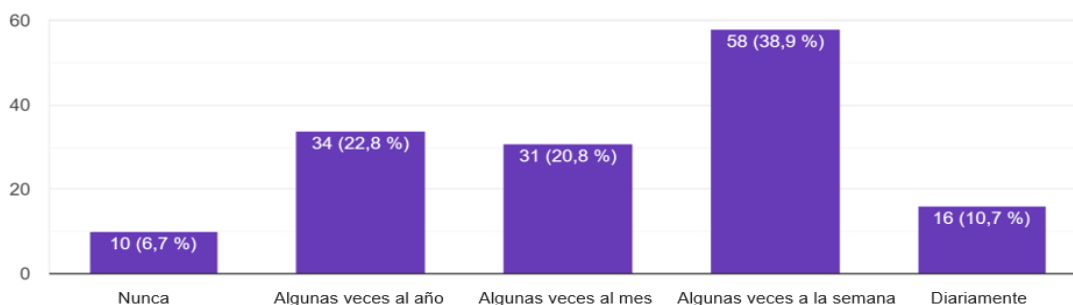
Gráfico 47: Percepción sobre el nivel de energía en el trabajo entre los estudiantes de Séptimo Año de Doctorado en Medicina de Noviembre a Diciembre 2024



Fuente: Test Maslach Burnout Inventory aplicado a los estudiante de 7° año de Doctorado en Medicina de la Universidad de El Salvador de Noviembre a Diciembre de 2024

Análisis del gráfico 47 sobre la percepción del nivel de energía en el trabajo; del total de estudiantes encuestados, el 4.7% (7 estudiantes) se siente diariamente muy enérgico en el trabajo. Un 20.8% (31 estudiantes) experimenta esta sensación algunas veces a la semana, mientras que un 28.2% (42 estudiantes) la percibe algunas veces al mes. Además, un 29.5% (44 estudiantes) indica que esta percepción ocurre de forma ocasional a lo largo del año, y finalmente, un 16.8% (25 estudiantes) señala no haberlo experimentado nunca.

Gráfico 48: Percepción sobre la facilidad para crear un clima agradable en el trabajo entre los estudiantes de Séptimo Año de Doctorado en Medicina de Noviembre a Diciembre 2024



Fuente: Test Maslach Burnout Inventory aplicado a los estudiante de 7° año de Doctorado en Medicina de la Universidad de El Salvador de Noviembre a Diciembre de 2024

Análisis del gráfico 48 sobre percepción de facilidad para crear un clima agradable en el trabajo; del total de estudiantes encuestados, el 10.7% (16 estudiantes) refiere sentir a diario que tienen la facilidad para crear un clima agradable en el trabajo. Un 38.9% (58 estudiantes) experimenta esta sensación algunas veces a la semana, mientras que un 20.8% (31 estudiantes) la percibe algunas veces al mes. Además, un 22.8% (34 estudiantes) indica que esta percepción ocurre de forma ocasional a

lo largo del año, y finalmente, un 6.7% (10 estudiantes) señala no haberlo experimentado nunca.

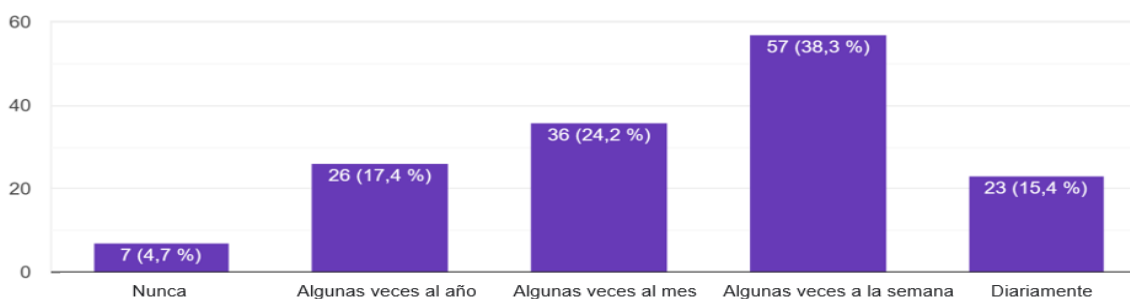
Gráfico 49: Percepción sobre la estimulación tras el trabajo cercano con los pacientes entre los estudiantes de Séptimo Año de Doctorado en Medicina de Noviembre a Diciembre 2024



Fuente: Test Maslach Burnout Inventory aplicado a los estudiante de 7º año de Doctorado en Medicina de la Universidad de El Salvador de Noviembre a Diciembre de 2024

Análisis del gráfico 49 sobre la percepción de estimulación tras el trabajo cercano con los pacientes; el 11.4% (7 estudiantes) de los encuestados refiere sentirse estimulado después de haber trabajado íntimamente con las personas que atiende a diario. Un 26.8% (40 estudiantes) experimenta esta sensación algunas veces a la semana, mientras que un 28.9% (43 estudiantes) la percibe algunas veces al mes. Además, un 25.5% (38 estudiantes) indica que esta percepción ocurre de forma ocasional a lo largo del año, y finalmente, un 7.4% (11 estudiantes) señala no haberlo experimentado nunca.

Gráfico 50: Percepción sobre los logros valiosos en el trabajo entre los estudiantes de Séptimo Año de Doctorado en Medicina de Noviembre a Diciembre 2024

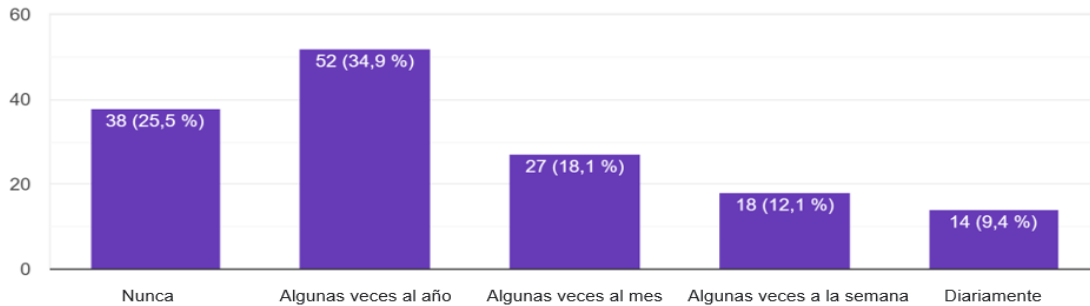


Fuente: Test Maslach Burnout Inventory aplicado a los estudiante de 7º año de Doctorado en Medicina de la Universidad de El Salvador de Noviembre a Diciembre de 2024

Análisis sobre el gráfico 50 sobre percepción de los logros valiosos en el trabajo; el 15.4% (23 estudiantes) de los encuestados refiere sentir que consigue muchas

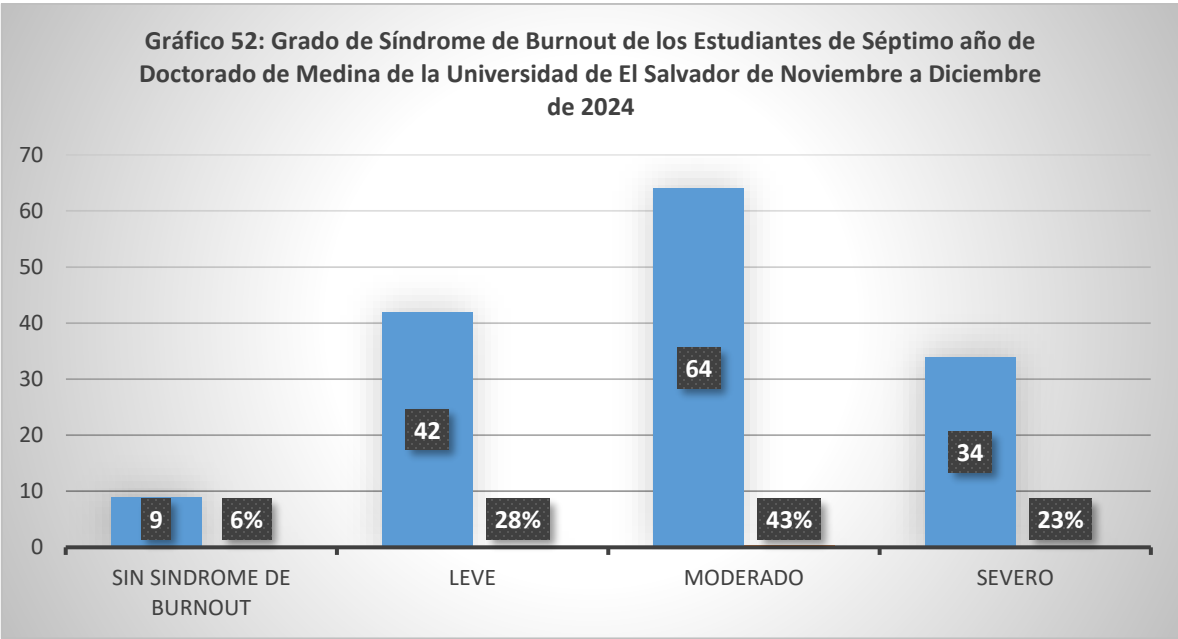
cosas valiosas en el trabajo a diario. Un 38.3% (57 estudiantes) experimenta esta sensación algunas veces a la semana, mientras que un 24.2% (36 estudiantes) la percibe algunas veces al mes. Además, un 17.4% (26 estudiantes) indica que esta percepción ocurre de forma ocasional a lo largo del año, y finalmente, un 4.7% (7 estudiantes) señala no haberlo experimentado nunca.

Grafico 51: "Percepción sobre el tratamiento adecuado de los problemas emocionales en el trabajo entre los estudiantes de Séptimo Año de Doctorado en Medicina de Noviembre a Diciembre 2024



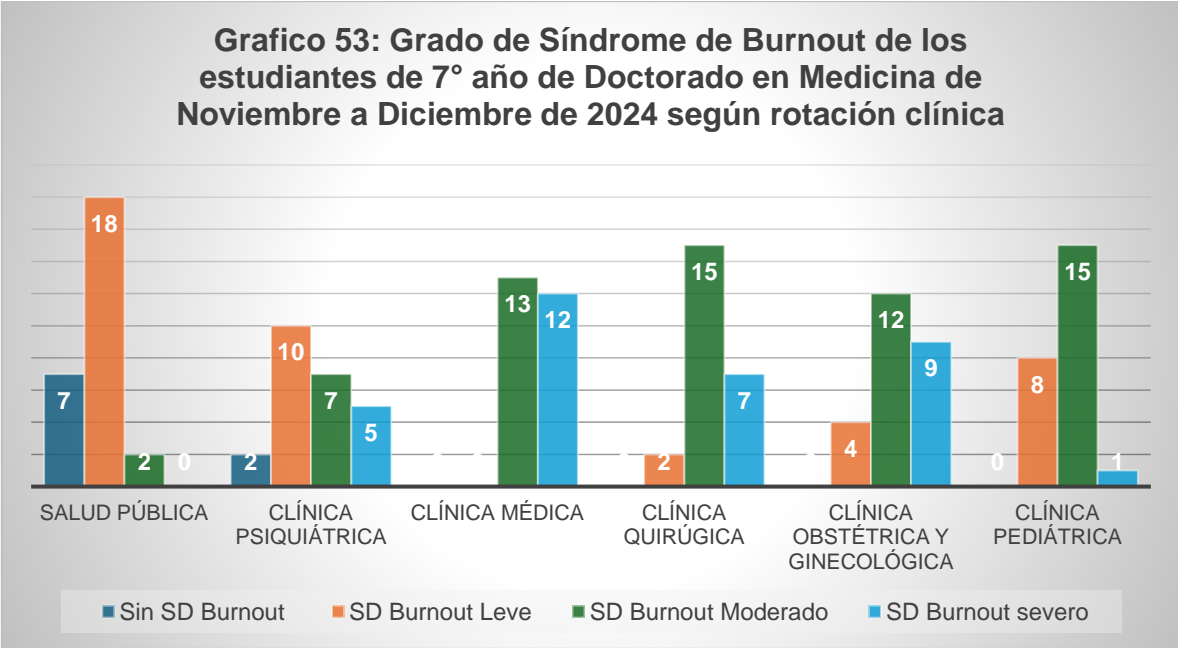
Fuente: Test Maslach Burnout Inventory aplicado a los estudiante de 7° año de Doctorado en Medicina de la Universidad de El Salvador de Noviembre a Diciembre de 2024

Análisis del gráfico 51 sobre la percepción del tratamiento adecuado de los problemas emocionales en el trabajo; el 9.4% (14 estudiantes) de los encuestados considera que los problemas emocionales en el trabajo son tratados adecuadamente de manera constante. Un 12.1% (18 estudiantes) percibe esta situación algunas veces a la semana, mientras que un 18.1% (27 estudiantes) la experimenta algunas veces al mes. Además, un 34.9% (52 estudiantes) señala que esta percepción ocurre ocasionalmente a lo largo del año, y finalmente, un 25.5% (38 estudiantes) indica no haberlo experimentado nunca.



Fuente: Test Maslach Burnout Inventory aplicado a los estudiante de 7° año de Doctorado en Medicina de la Universidad de El Salvador de Noviembre a Diciembre de 2024

Análisis del gráfico 52 sobre el grado del síndrome de burnout presentado en los estudiantes, del total de encuestados el 43 % (64 estudiantes) presenta un nivel moderado de síndrome de Burnout. Un 28% presenta un grado leve de dicho síndrome, por otro lado, un 23% presenta un grado severo de Síndrome de Burnout, mientras que el 6% restante no presenta el síndrome.



Fuente: Test Maslach Burnout Inventory aplicado a los estudiante de 7° año de Doctorado en Medicina de la Universidad de El Salvador de Noviembre a Diciembre de 2024

Análisis del gráfico 53 sobre la incidencia del síndrome de burnout en cada una de las especialidades en las cuales rotan los estudiantes; como se evidencia en el gráfico Clínica Médica tiene el mayor número de casos de síndrome de burnout severo con 12 casos, seguido de Clínica Obstétrica y Ginecológica con 9 casos, mientras que Salud Pública no presenta ningún caso de síndrome de Burnout severo. En cuanto a los casos de Síndrome de Burnout moderado Clínica quirúrgica y Clínica pediátrica tienen la mayor cantidad de caos (15 cada rotación clínica), seguida clínica médica con 13 casos.

**Objetivo específico 3:** Analizar la relación entre el nivel de satisfacción laboral con la presencia de Síndrome de Burnout en los estudiantes de 7° año de Doctorado Medicina de la Universidad de El Salvador

Para tabular los datos y facilitar el análisis de datos del nivel de satisfacción laboral y grado de Síndrome de Burnout se asignó un valor numérico a cada nivel/grado de la siguiente manera:

Nivel de satisfacción laboral:	Grado de Síndrome de Burnout:
1 = Muy insatisfecho.	1= Sin Síndrome de Burnout
2 = Insatisfecho	2= Leve
3= Promedio	3= Moderado
4 = Satisfecho	4= Severo
5 = Muy satisfecho	

**Tabla 1: Correlación entre el grado de Síndrome de Burnout y el Nivel de Satisfacción Laboral de los estudiantes de 7° año de Doctorado en Medicina de la Universidad de El Salvador de Noviembre a Diciembre de 2024**

		Grado de Síndrome de Burnout	Nivel de satisfacción laboral
Grado de Síndrome de Burnout	Correlación de Pearson	1	-.541**
	Sig. (bilateral)		<.001
	N	149	149
Nivel de satisfacción laboral	Correlación de Pearson	-.541**	1
	Sig. (bilateral)	<.001	

N	149	149
---	-----	-----

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Test Maslach Burnout Inventory y Test de Satisfacción laboral aplicado a los estudiantes de 7° año de Doctorado en Medicina de la Universidad de El Salvador de Noviembre a Diciembre de 2024

Análisis de la tabla 1: Como se evidencia El valor que dice “<.001” en la fila de **Sig. (bilateral) es el nivel de significancia** (p-valor). Esto significa que la probabilidad de que esa correlación ( $r = -0.541$ ) ocurra por azar es **menor al 0.001**, o sea **menos del 0.1%**. Lo que implica:

- **$r = -0.541$** : Hay una **correlación negativa moderada** entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral.
- **$p < .001$** : Es **estadísticamente significativa**. Por lo que se rechaza la hipótesis nula (de que no hay correlación)

## X. DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos en este estudio evidencian una estrecha relación entre la satisfacción laboral y el síndrome de burnout en los practicantes internos de medicina. Se identificó que el 56% de los encuestados manifestaron sentirse insatisfechos con su trabajo, mientras que solo un 3% indicó estar satisfecho.

Esta tendencia concuerda con investigaciones previas, en las que se ha señalado que la insatisfacción laboral es un factor determinante en el desarrollo del burnout, especialmente en profesiones con alta carga emocional, como la medicina. Asimismo, se encontró que un 43% de los encuestados presentaba un nivel moderado de burnout, un 28% un nivel leve y un 23% un grado severo del síndrome.

Estos hallazgos respaldan lo señalado por la Organización Mundial de la Salud (OMS), que ha identificado al burnout como un problema de salud ocupacional con graves implicaciones en el bienestar de los trabajadores sanitarios. La literatura ha enfatizado que el agotamiento emocional, la despersonalización y la falta de realización personal son los tres componentes clave del síndrome de burnout, lo cual se reflejó en los datos obtenidos en este estudio.

Por otro lado, los resultados indican que el 60.4% de los practicantes internos consideran que su horario laboral es incómodo, mientras que el 55.1% percibe que está siendo explotado en su lugar de trabajo

Esto refuerza la teoría de que condiciones laborales adversas, como largas jornadas y carga excesiva de trabajo, inciden negativamente en la salud mental y el rendimiento de los trabajadores de la salud. Además, un 45.6% de los encuestados reportó haber experimentado algún tipo de maltrato en su entorno laboral, lo cual podría contribuir significativamente a los niveles elevados de estrés y agotamiento emocional observados en la muestra.

En términos de percepción sobre el valor de su labor, el 67.8% de los practicantes indicaron que se sienten útiles en su trabajo, aunque un 49% expresó que no se siente valorado por sus superiores. Esta disparidad en la percepción de la utilidad y el reconocimiento laboral es un elemento clave en la insatisfacción laboral y el desarrollo del burnout, ya que la falta de reconocimiento ha sido señalada en estudios previos como un factor crítico en el deterioro del bienestar emocional en el ámbito sanitario.

Los resultados del presente estudio reflejan una prevalencia significativa del síndrome de burnout en los practicantes internos de medicina, lo que concuerda con investigaciones previas que han analizado esta problemática en el personal de salud. Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), el burnout es un síndrome asociado al estrés crónico en el trabajo y se caracteriza por agotamiento emocional, despersonalización y disminución de la eficacia profesional. En este sentido, el

presente estudio encontró que el 43% de los encuestados presentan un nivel moderado de burnout, mientras que un 23% muestran un nivel severo, evidenciando un impacto considerable en el bienestar de los internos.

La relación inversa entre la satisfacción laboral y el burnout también ha sido previamente documentada. Por ejemplo, Méndez et al. (2019) encontraron que la despersonalización de los individuos influye negativamente en su satisfacción laboral. Esta conclusión es consistente con los hallazgos de esta investigación, donde un alto porcentaje de practicantes internos reportó sentirse insatisfecho con su entorno de trabajo, lo que podría estar favoreciendo el desarrollo del burnout. De manera similar, el estudio de García (2007) enfatizó la importancia de implementar estrategias que fomenten el respeto, la identidad y la confianza en el ámbito laboral para mejorar la satisfacción de los trabajadores.

Comparando los resultados con estudios previos en contextos similares, se observa que la prevalencia de burnout en este estudio es menor que la reportada en una investigación realizada en 2023 con médicos internos de la misma universidad, donde el 82% presentó altos niveles de agotamiento emocional y el 92.6% altos niveles de despersonalización. Sin embargo, la tendencia sigue siendo preocupante, lo que refuerza la necesidad de desarrollar intervenciones efectivas para reducir el impacto de este síndrome en los profesionales en formación.

El presente estudio también respalda las conclusiones de investigaciones internacionales, como la de Chan-Canul y Sandoval (2006), quienes evidenciaron que el desgaste profesional está directamente relacionado con la percepción negativa del ambiente laboral y la falta de reconocimiento. En esta investigación, un 55.1% de los practicantes internos percibieron estar siendo explotados en su lugar de trabajo y un 45.6% manifestaron haber experimentado algún tipo de maltrato, lo que refuerza la importancia de mejorar las condiciones laborales y fomentar un entorno más saludable para el desarrollo profesional de los internos.

En conclusión, los hallazgos de este estudio refuerzan la evidencia previa sobre la relación entre la satisfacción laboral y el síndrome de burnout en el ámbito de la salud. La implementación de estrategias orientadas a mejorar las condiciones laborales y fortalecer el apoyo emocional a los practicantes internos es crucial para mitigar los efectos negativos del burnout y mejorar el desempeño de los futuros profesionales de la medicina.

Finalmente, el análisis estadístico mediante el coeficiente de correlación de Pearson evidenció una relación significativa entre la satisfacción laboral y el síndrome de burnout, confirmando la hipótesis planteada en este estudio. Esto sugiere que estrategias orientadas a mejorar las condiciones laborales y promover un ambiente de trabajo saludable podrían mitigar el impacto del burnout en los practicantes internos, favoreciendo así su bienestar y desempeño profesional.

## **XI. CONCLUSIONES**

### **Objetivo1: Identificar el nivel de satisfacción laboral los estudiantes de 7° año de Doctorado Medicina de la Universidad de El Salvador**

- El 56% de los estudiantes (54 de 96) reportó sentirse insatisfecho con su trabajo, mientras que solo un 3% (3 estudiantes) se considera satisfecho. Factores como la sobrecarga laboral, la falta de reconocimiento y la remuneración baja influyen en estos niveles de insatisfacción.

### **Objetivo 2: Determinar el grado de Síndrome de Burnout en el que se encuentran los estudiantes de 7° año de Doctorado Medicina de la Universidad de El Salvador**

- Se encontró que el 43% de los estudiantes (41 de 96) presentan Burnout moderado y el 23% (22 estudiantes) un nivel severo, evidenciando un alto grado de agotamiento emocional y estrés laboral. Solo el 6% (6 estudiantes) no mostró signos del síndrome.

### **Objetivo 3: Determinar el grado de Síndrome de Burnout en el que se encuentran los estudiantes de 7° año de Doctorado Medicina de la Universidad de El Salvador**

- Analizar la relación entre el nivel de satisfacción laboral con la presencia de Síndrome de Burnout en los estudiantes de 7° año de Doctorado Medicina de la Universidad de El Salvador
- Se identificó una correlación negativa de -0.54 entre satisfacción laboral y Burnout, lo que demuestra que, a menor satisfacción laboral, mayor es la probabilidad de desarrollar el síndrome. Los estudiantes con mayores niveles de insatisfacción laboral son los que presentan un grado más alto de Burnout, lo que afecta su bienestar y su desempeño en la atención médica.

## **XII. RECOMENDACIONES**

Al Ministerio de Salud:

- Se recomienda que se proporcionen horarios laborales adecuados y remuneración que corresponda con las horas extra realizadas, para influir de forma positiva en el desempeño de los estudiantes practicantes internos y reconocer de forma adecuada el esfuerzo laboral invertido.

A los Hospitales:

- Adecuar por parte de los hospitales escuela espacios físicos que permitan a los estudiantes desempeñar adecuadamente sus tareas y prácticas clínicas en las diferentes áreas de dichos centros de salud, así como también espacios de salud mental periódicos para los estudiantes, que eviten la saturación mental y física ocasionada por jornadas largas de trabajo.

A los docentes/jefes de servicio:

- Establecer por parte de los grupos docentes/jefes de servicios, un ambiente de respeto entre las distintas jerarquías, evitando la sensación de explotación laboral en el estudiante practicante interno, así como una adecuada relación interpersonal entre cada uno de los trabajadores, para que exista comunicación adecuada entre las distintas partes para resolver los problemas diarios del trabajo en las áreas asignadas.

### XIII. FUENTES BIBLIOGRÁFICAS

1. Saborío Morales L, Hidalgo Murillo LF. Síndrome de Burnout. Med Leg Costa Rica [Internet]. 2015 [cited 2024 Jul 26];32(1):119–24. Available from: [https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1409-001752015000100014](https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-001752015000100014)
2. Yslado Méndez RM, Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo. Ancash, Perú, Norabuena Figueroa RP, Loli Poma TP, Zarzosa Marquez E, Padilla Castro L, et al. Síndrome de burnout y la satisfacción laboral en profesionales de la salud. Horiz méd [Internet]. 2019 [cited 2024 Jul 26];19(4):41–9. Available from: [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1727-558X2019000400006](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-558X2019000400006)
3. Burn-out an “occupational phenomenon”: International Classification of Diseases [Internet]. Who.int. [cited 2024 Jul 26]. Available from: <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>
4. Artemisa M. Satisfacción laboral del personal de salud [Internet]. Medigraphic.com. 2007 [cited 2024 Jul 26]. Available from: <https://www.medigraphic.com/pdfs/enfermeriaimss/eim-2007/eim072b.pdf>
5. Bautista A, López J, Reyes M. SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL DE UN HOSPITAL DE SEGUNDO NIVEL. <https://docs.bvsalud.org/biblioref/2023/09/1509287/3.pdf>; 2023.
6. Rodriguez A, Gomez P. Estudio de la satisfacción laboral en los equipos de atención primaria en un área sanitaria de Asturias [Internet]. 2017. Disponible en: <https://scielo.isciii.es/pdf/eg/v16n47/1695-6141-eg-16-47-00369.pdf>
7. Consultor RFÁ. El síndrome de burnout: síntomas, causas y medidas de atención en la empresa [Internet]. Cegesti.org. [citado el 1 de septiembre de 2024]. Disponible en: [https://www.cegesti.org/exitoempresarial/publicaciones/publicacion\\_160\\_160811\\_es.pdf](https://www.cegesti.org/exitoempresarial/publicaciones/publicacion_160_160811_es.pdf)
8. Miravalle,J; Cuestionario síndrome de burnout, Gabinete Psicologico Disponible en: <http://www.javiermiravalles.es/sindrome%20burnout/Cuestionario%20de%20Maslach%20Burnout%20Inventory.pdf>
9. Cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI) Ecestaticos.com. [citado el 1 de septiembre de 2024]. Disponible en:

<https://static.ecestaticos.com/file/035/b15/f97/035b15f97effea4c69fd6519e8114bcf.pdf>

10. Cavalcante Silva JJ. Satisfacción en el trabajo de los directores de escuelas secundarias públicas de la región de Jacobina (Bahía-Brasil) [Tesis doctoral]. Universidad Autónoma de Barcelona, Departamento de Pedagogía Aplicada, 2004.
11. Muñiz-González R. Marketing en el siglo XXI. En: Teorías de la motivación. [en línea] <http://www.marketingxxi.com/teorias-de-la-motivacion90.htm>
12. Romero, V.M, Teoría de los factores de Herzberg. Revista Factorial, 2024 [en línea] <https://factorialhr.es/blog/teoria-de-herzberg/>
13. Ponce-Gómez J, Reyes-Morales H, Ponce-Gómez G. Satisfacción laboral y calidad de atención en enfermería en una unidad médica de alta especialidad. Rev Enferm IMSS 2006;14(2):65-73
14. Fenoy, A., De Dios Chacón, M. & Banqueri López. cualificación y satisfacción: un estudio sobre los empleos para los que hemos sido formados previamente. Universidad de Granada. 20124. Ponce-Gómez J, Reyes-Morales H, Ponce-Gómez G. Satisfacción laboral y calidad de atención en enfermería en una unidad médica de alta especialidad. Rev Enferm IMSS 2006;14(2):65-73
15. Chan-Canul, A.G. y Sandoval J., L. (2006). Nivel de satisfacción laboral y síndrome de desgaste profesional en médicos familiares. Revista Médica del Instituto Mexicano del Seguro Social, 44(6), 535-540.
16. Valladares K, Hablik F. Burnout: el síndrome laboral. Colloquium editorial [Internet]. 2017; Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/5736/573668151001/html/>
17. Aceves, G. A. (2006). Síndrome de burnout. *Archivos de Neurociencias*, 11, 4, 305-309.
18. Morales L, Hidalgo L. Síndrome de Burnout. Medicina legal de Costa Rica [Internet]. 2015; Disponible en: [https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1409-00152015000100014](https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00152015000100014)
19. Morales J. relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en personal de salud [Internet]. 2021.
20. Rodríguez A, Gómez P. Estudio de la satisfacción laboral en los equipos de atención primaria en un área sanitaria de Asturias [Internet]. 2017

## XIV. ANEXOS

### Anexo 1: Test Maslach Burnout Inventory

#### Test Maslach Burnout Inventory

#### MBI (INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH)

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

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

- (1) Nunca
- (2) Algunas veces al año
- (3) Algunas veces al mes
- (4) Algunas veces a la semana
- (5) Diariamente

	ITEMS	1	2	3	4	5
A. E.	1. Me siento emocionalmente defraudado en mi trabajo					
A. E.	2. Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado					
A. E.	3. Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento agotado					
R. P.	4. Siento que puedo entender fácilmente a las personas que tengo que atender					
D.	5. Siento que estoy tratando a algunos beneficiados de mí, como si fuesen objetos impersonales					
A. E.	6. Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa					
R. P.	7. Siento que trato con mucha efectividad los problemas de las personas a las que tengo que atender					
A. E.	8. Siento que mi trabajo me está desgastando					
R. P.	9. Siento que estoy influyendo positivamente en las vidas de otras personas a través de mi trabajo					

D.	10. Siento que me he hecho más duro con la gente						
D.	11. Me preocupa que este trabajo me está endureciendo emocionalmente						
R. P.	12. Me siento muy energético en mi trabajo						
A. E.	13. Me siento frustrado por el trabajo						
A. E.	14. Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo						
D.	15. Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a las personas a las que tengo que atender profesionalmente						
A. E.	16. Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa						
R. P.	17. Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo						
R. P.	18. Me siento estimulado después de haber trabajado íntimamente con quienes tengo que atender						
R. P.	19. Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo						
A. E.	20. Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades						
R. P.	21. Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada						
D.	22. Me parece que los beneficiarios de mi trabajo me culpan de algunos problemas						

A. E. AGOTAMIENTO EMOCIONAL

D. DESPERSONALIZACIÓN

R. P. REALIZACIÓN PERSONAL

Los sujetos por encima del percentil 75 se incluyen en la categoría "alto", entre el percentil 75 y el 25 en la categoría "medio" y, por debajo del percentil 25, en la categoría "bajo".

- La subescala de agotamiento emocional ("emotional exhaustion") (AE) está formada por 9 ítems que describen sentimientos de estar abrumado y agotado emocionalmente por el trabajo;
- la subescala de despersonalización ("despersonalización") (D) está formada por 5 ítems que describen una respuesta impersonal y falta de sentimientos hacia los sujetos objeto de atención;
- La subescala de realización personal en el trabajo ("personal accomplishment") (RP) está compuesta por 8 ítems que describen sentimientos de competencia y realización exitosa en el trabajo hacia los demás.

Mientras que, en las subescalas de agotamiento emocional y despersonalización, puntuaciones altas corresponden a altos sentimientos de estar quemado, en la subescala de realización personal en el trabajo bajas puntuaciones corresponden a altos sentimientos de quemarse.

### MÉTODOS PARA EVALUAR EL SÍNDROME BURNOUT.

Aspecto evaluado Respuesta a Sumar:

- Agotamiento Emocional 1,2,3,6,8,13,14,16,20
- Despersonalización 5,10,11,15,22
- Realización Personal 4,7,9,12,17,18,19,21

Las claves para la interpretación de este cuestionario son:

Subescala de agotamiento emocional: valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo. Puntuación máxima 54.

Subescala de despersonalización: valora el grado en que cada uno reconoce actitudes de frialdad y distanciamiento. Puntuación máxima 30.

Subescala de realización personal: evalúa los sentimientos de autoeficacia y realización personal en el trabajo. Puntuación máxima 48.

Estas tres escalas tienen una gran consistencia interna, considerándose el grado de agotamiento como una variable continua con diferentes grados de intensidad. Puntuaciones altas, en las dos primeras subescalas y baja en la tercera definen la presencia del síndrome.

## Anexo 2: Test de Satisfacción Laboral de Sonia Palma Lima

### ESCALA DE OPINIONES SL-SPC

A continuación, se presenta una serie de opiniones vinculadas al trabajo y a nuestra actividad en la misma. Le agradecemos que responda marcando con un aspa (X) el recuadro que considere exprese mejor su punto de vista. No hay respuesta buena ni mala, ya que todas son opiniones.

TOTAL ACUERDO	TA
DE ACUERDO	A
INDECISO	I
EN DESACUERDO	D
TOTAL DESACUERDO	TD

		TA	A	I	D	TD
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
2	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo					
3	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
4	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
5	Me siento mal con lo que gano.					
6	Siento que recibo "mal trato" de parte de la empresa.					
7	Me siento útil con la labor que realizo.					
8	El ambiente donde trabajo es confortable.					
9	El sueldo que tengo es bastante aceptable.					
10	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.					
11	Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.					
12	Me disgusta mi horario.					
13	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
14	Llevarse bien con mis jefes beneficia la calidad del trabajo.					
15	La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.					
16	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
17	El horario de trabajo me resulta incómodo.					
18	Me complace los resultados de mi trabajo.					
19	Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.					
20	En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo.					
21	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.					
22	Me gusta el trabajo que realizo.					
23	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
24	Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.					
25	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.					
26	Me gusta la actividad que realizo.					
27	Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.					

### Anexo 3: Consentimiento Informado para el sujeto de investigación

#### a. Información para el Sujeto de Investigación

- l. Título del estudio:** Relación entre la satisfacción laboral y el síndrome de Burnout en los estudiantes de 7° año de Doctorado Medicina de la Universidad de El Salvador de Noviembre a diciembre de 2024
  
- m. Propósito del estudio:** Esta investigación pretende estudiar si la satisfacción laboral y la sintomatología del síndrome de burnout en internos tienen una relación directa, lo cual puede repercutir en la salud mental y desempeño laboral de los mismos, ya que los practicantes internos representan una parte fundamental como recurso humano en los hospitales al desempeñar un papel esencial a la hora de garantizar el acceso y mejorar la salud de la población. Por lo tanto, resulta imperioso identificar situaciones o factores de riesgo que alteren la salud tanto física como mental de los practicantes internos que consecuentemente cause disminución de la calidad de atención que brindan a la población como lo es el Síndrome de Burnout. Y de esta manera proponer medidas o dar recomendaciones para mejorar las condiciones laborales o mitigar dichos factores de riesgo.
  
- n. Duración del estudio:** Noviembre diciembre de 2024
  
- o. Número aproximado de Sujetos implicados en el estudio:** 240 participantes
  
- p. Tratamientos o procedimientos:** Dado el carácter descriptivo- correlacional de la presente investigación, cabe aclarar que para el caso no se aplicaría ningún tipo de tratamiento ni procedimiento en los sujetos de estudio
  
- q. Riesgos e inconveniencias razonablemente previsibles para el Sujeto:** Como ya se mencionó anteriormente la presente investigación es de carácter descriptivo- correlacional por lo que no implicaría ningún riesgo para los sujetos de investigación, además toda la información obtenida fue de manera anónima esto con el fin de proteger la dignidad, la integridad, la intimidad y la confidencialidad de la información personal de las personas que participan en el estudio.
  
- r. Beneficios razonablemente esperados:** Al ser una investigación descriptiva-correlacional, no se pretende ningún beneficio clínico para los sujetos de investigación, sino como se especificó previamente el propósito de la investigación es identificar la presencia del síndrome de burnout en los practicantes internos y como dicho síndrome se correlaciona con la satisfacción de laboral de los mismos. Al lograr demostrar una relación entre ambas variables, esto daría una apertura para sugerir medidas de prevención

o propuestas para mejorar la calidad de ambiente laboral de los practicantes internos

- s. Se hace de conocimiento que la participación del Sujeto en el estudio es voluntaria y que el Sujeto **puede rechazar su participación o abandonar el estudio sin penalización** o pérdida de los beneficios a los que hubiera tendido derecho de otro modo.
- t. Los documentos que identifiquen al sujeto de estudio serán confidenciales y, dentro de lo permitido por las leyes y regulaciones pertinentes, no estarán a disposición pública. Si se publican los resultados del estudio, la identidad del sujeto será confidencial.
- u. En caso de necesitar obtener información o surgiera algún inconveniente puede consultar a cualquiera de los siguientes contactos (equipo investigador):
  - Gabriela Reyes Vides: 70669049
  - Fernando Rovira: 78771433
  - David Zamora: 78108919
- v. **Circunstancias previsibles y/o las razones bajo las cuales puede finalizar la participación del Sujeto en el estudio:** Al no ser una investigación experimental y que la técnica de obtención de información es la encuesta, la única razón por la cual la participación del sujeto puede finalizar es por decisión propia lo cual no tendría ninguna penalización ya que es derecho del participante desistir de la realización de la encuesta.

#### b. **Consentimiento para participar**

#### **Consentimiento Informado para Participantes de Investigación**

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes en esta investigación con una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participantes.

La presente investigación es conducida por médicos de servicio social de la Universidad de El Salvador. La meta de este estudio es Establecer la relación entre la satisfacción laboral y el síndrome de Burnout en los estudiantes de 7° año de Doctorado Medicina de la Universidad de El Salvador de noviembre a diciembre de 2024

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder preguntas en dos encuestas. Esto tomará aproximadamente 15-20 minutos de su tiempo.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera



