EDITORIAL NAVEGANTE

SÍNDROME DE BURNOUT y la SATISFACCIÓN LABORAL de PERSONAL MÉDICO LEGAL

Sofia Soledad Alva Vásquez



Sofía Soledad Alva Vásquez
Correo: sofialva67@hotmail.com
Perfil: Médico cirujano, Magister en Docencia Universitaria, Magister en Medicina Forense, Magister en Salud Ocupacional. Abogado y Doctora en Derecho.
ORCID: https://orcid.org/0000-0003-0892-7364
Afiliación: Instituto de Medicina Legal.

SÍNDROME DE BURNOUT Y LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL MÉDICO LEGAL

Sofía Soledad Alva Vásquez

EDITORIAL
NAVEGANTE

Todas nuestras publicaciones son sometidas a revisión doble-ciego
de pares externos (*Peer Review Double Blinded*).

Esta publicación cuenta con licencia Creative Commons Reconocimiento -
NoComercial - SinObraDerivada 3.0 Unported License.



ISBN: 978-628-7736-27-6

© Sofía Soledad Alva Vásquez

2024
DOI: https://doi.org/10.5281/zenodo.14110255
©Editorial Navegante
www.editorialnavegante.com

Queda prohibida la reproducción bajo cualquier modalidad de toda o una parte de esta obra sin autorización expresa del titular de los derechos.

Diseño de carátula y composición: Editorial Navegante
Edición electrónica: Editorial Navegante

Editado en Colombia/ *Published in Colombia*

SÍNDROME DE BURNOUT Y LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL MÉDICO LEGAL

Sofía Soledad Alva Vásquez

EDITORIAL
NAVEGANTE

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN 11

CAPÍTULO I

EL SÍNDROME DE BURNOUT EN EL PROFESIONAL DE LA SALUD 14

1.1. El Síndrome Burnout como problema conceptual 14

1.2. Relación con trastornos emocionales 18

1.3. Características del Síndrome de Burnout 22

1.4. Manifestaciones del Síndrome de Burnout 26

1.5. Niveles 29

1.6. Factores de riesgo y signos de alarma 32

1.7. Consecuencias laborales del personal médico legal 37

CAPÍTULO II

LA SATISFACCIÓN COMO VARIABLE EN EL ENTORNO LABORAL 41

2.1. Clasificación de la satisfacción según Herzberg..... 41

2.1.1. Factores motivacionales 44

2.1.2. Factores higiénicos 49

2.2. Importancia de la satisfacción laboral en el personal médico legal .. 55

2.3. Diversas dimensiones de la satisfacción laboral..... 60

CAPÍTULO III

ESTUDIO DEL SÍNDROME DE BURNOUT Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL MÉDICO LEGAL DEL PERÚ 67

3.1. Introducción..... 67

3.2. Aspectos metodológicos 69

3.3. Hallazgos 70

3.4. Discusión de resultados 84

3.5. Conclusiones 90

REFLEXIONES FINALES..... 92

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 95

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 01 Prevalencia de Comorbilidad del Burnout con Otros Trastornos Emocionales en Profesionales de la Salud..... 22

Tabla 02 Dimensiones del Burnout y sus Manifestaciones en el Contexto Médico Legal. 25

Tabla 03 Factores de Riesgo para el Burnout en Médicos Legales. 34

Tabla 04 Signos de Alarma Tempranos del Burnout..... 36

Tabla 05 Consecuencias del Burnout en el Desempeño Laboral del Personal Médico Legal 39

Tabla 06 Factores Motivacionales en el Contexto Médico Legal..... 48

Tabla 07 Factores Higiénicos en el Contexto Médico Legal..... 54

Tabla 08 Dimensiones de la Satisfacción Laboral en el Personal Médico Legal 64

Tabla 09 Contingencia de la relación entre síndrome de burnout y satisfacción laboral del personal profesional de las divisiones médico legales de la región san martín, julio - diciembre 2016 68

Tabla 10 Tabla de contingencia de la relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral del personal técnico de las divisiones médico-legales de la región San Martín, julio-diciembre 2016..... 73

Tabla 11 Contingencia de la relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral del personal administrativo de las divisiones médico-legales de la región San Martín, julio-diciembre 2016..... 75

Tabla 12 Resumen de contingencia de la relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral del personal profesional, técnico y administrativo de las divisiones médico-legales de la región San Martín, julio-diciembre 2016. 77

Tabla 13 Significancia de la relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral. 78

Tabla 14 Nivel de síndrome de burnout del personal profesional, técnico y administrativo de las divisiones médico-legales de la región San Martín, julio-diciembre 2016. 79

Tabla 15 Nivel de satisfacción laboral del personal profesional de las divisiones médico-legales de la región San Martín, julio-diciembre de 2016. 80

Tabla 16 Nivel de satisfacción laboral del personal técnico de las divisiones médico-legales de la región San Martín, julio-diciembre de 2016. .. 81

Tabla 17 Nivel de satisfacción laboral del personal administrativo de las divisiones médico-legales de la región San Martín, julio-diciembre de 2016..... 82

Tabla 18 Nivel de satisfacción laboral del personal profesional, técnico y administrativo de las divisiones médico-legales de la región San Martín, julio-diciembre de 2016. 83

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 01 Nivel de síndrome de burnout del personal profesional, de las divisiones médico legales de la región san martín 2016 72

Figura 02 Nivel de síndrome de burnout del personal técnico de las divisiones médico-legales de la región san martín, 2016. 74

Figura 03 Nivel de síndrome de burnout del personal administrativo de las divisiones médico-legales de la región san martín, 2016. 76

Figura 04 Nivel de síndrome de burnout del personal profesional, técnico y administrativo de las divisiones médico-legales de la región san martín, 2016. 79

Figura 05 Niveles de satisfacción laboral del personal profesional de las divisiones médico-legales de la región san martín, 2016. 80

Figura 06 Niveles de satisfacción laboral del personal técnico de las divisiones médico-legales de la región san martín, 2016 81

Figura 07 Niveles de satisfacción laboral del personal administrativo de las divisiones médico-legales de la región san martín, 2016 82

Figura 08 Niveles de satisfacción laboral del personal profesional, técnico y administrativo de las divisiones médico-legales de la región san martín, 2016 83

INTRODUCCIÓN

El presente libro aborda la compleja interrelación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en el personal médico legal, un campo de estudio con implicaciones significativas para la salud mental de los profesionales, la calidad del servicio que brindan y la eficacia del sistema judicial. En un contexto laboral caracterizado por la alta presión, la exposición a situaciones traumáticas y la responsabilidad de las decisiones que impactan directamente en la vida de las personas, comprender la dinámica del burnout y la satisfacción laboral es crucial para promover el bienestar de los profesionales, garantizar la calidad de la justicia y fortalecer el sistema judicial en su conjunto (Maslach & Leiter, 2001). La escasez de investigación sobre esta temática en el contexto peruano, donde el personal médico legal se enfrenta a desafíos y realidades particulares, justifica la necesidad de este estudio para visibilizar el problema, generar conocimiento y proponer soluciones que se adapten a las necesidades específicas de este grupo profesional. Este libro busca llenar ese vacío, aportando evidencia empírica y análisis teóricos que contribuyan a una mejor comprensión del burnout y la satisfacción laboral en la medicina legal peruana.

El libro se estructura en tres capítulos, cada uno de los cuales aborda un aspecto fundamental de la temática. El Capítulo I, "El Síndrome de Burnout en el Profesional de la Salud", presenta una revisión exhaustiva de la literatura sobre el burnout, desde su conceptualización inicial hasta las teorías más recientes. Se analizan las características del síndrome, sus manifestaciones físicas, psicológicas y conductuales, y se propone una clasi-

ficación de niveles de gravedad para facilitar la detección e intervención temprana. Se explora la relación del burnout con otros trastornos emocionales, como la ansiedad, la depresión y el trastorno de estrés postraumático (TEPT), destacando la importancia de un diagnóstico diferencial preciso. Se identifican los factores de riesgo, tanto individuales como organizacionales, que pueden contribuir al desarrollo del burnout en el personal médico legal, considerando las particularidades de su contexto laboral. Finalmente, se analizan las consecuencias del burnout en el desempeño laboral de estos profesionales, destacando su impacto en la calidad del servicio, la productividad, el absentismo y la rotación de personal (Arias et al., 2017).

El Capítulo II, "La Satisfacción como Variable en el Entorno Laboral", se centra en el constructo de la satisfacción laboral, analizando sus diferentes dimensiones y su importancia en el contexto de la medicina legal. Se presenta la teoría bifactorial de Herzberg (2008, citado en Eyster et al., 2022) sobre los factores motivacionales e higiénicos que influyen en la satisfacción laboral, y se adaptan estos factores al contexto específico del personal médico legal. Se analiza la importancia de la satisfacción laboral para la calidad del servicio, la retención del talento, la reducción del absentismo y la prevención del burnout en este grupo profesional. Se exploran las diferentes dimensiones de la satisfacción laboral, como el salario, las condiciones de trabajo, las relaciones interpersonales, el desarrollo profesional y la autonomía, y se discuten las estrategias para optimizar cada una de estas dimensiones en el ámbito de la medicina legal. (Pedraza, 2018; Aguilar, 2017).

El Capítulo III, "Estudio del Síndrome de Burnout y la Satisfacción Laboral en el Personal Médico Legal del Perú", presenta los resultados de una investigación empírica realizada en la región San Martín. Se describe la metodología empleada, se presentan los hallazgos del estudio y se discuten las implicaciones de los resultados en relación con la teoría y la literatura existente. Esta investigación, basada en el trabajo de Alva (2018) y utilizando instrumentos validados como el Maslach Burnout Inventory (MBI)

y el cuestionario de Sonia Palma, ofrece datos cuantitativos sobre los niveles de burnout y satisfacción laboral en una muestra de personal médico legal. Los hallazgos de este estudio, aunque específicos de un contexto regional, aportan valiosa información sobre la problemática del burnout y la satisfacción laboral en el personal médico legal del Perú, y sientan las bases para futuras investigaciones a nivel nacional.

Este libro está dirigido a profesionales académicos, investigadores, estudiantes y a todas aquellas personas interesadas en la problemática del síndrome de burnout y la satisfacción laboral en el contexto de la medicina legal. Se espera que este trabajo contribuya a una mejor comprensión de estos constructos, a la identificación de factores de riesgo y a la implementación de estrategias de prevención e intervención que promuevan la salud mental, el bienestar y el desempeño del personal médico legal en el Perú.

CAPÍTULO I

EL SÍNDROME DE BURNOUT EN EL PROFESIONAL DE LA SALUD

1.1. El Síndrome Burnout como problema conceptual

El síndrome de burnout, reconocido por la Organización Mundial de la Salud (OMS) como un fenómeno ocupacional (World Health Organization, 2019), se define como un estado de agotamiento físico, emocional y mental crónico, resultado de la exposición prolongada a factores estresantes en el lugar de trabajo. A diferencia de un simple cansancio o una frustración temporal, el burnout se caracteriza por su persistencia e impacto negativo en la salud, el bienestar y el desempeño profesional del individuo. Su conceptualización, que ha evolucionado a lo largo del tiempo, inició con las observaciones de Freudenberger (1974, citado en Bakker et al., 2023) sobre el desgaste profesional en trabajadores de profesiones de ayuda, quienes experimentaban una pérdida de idealismo, energía y propósito, una especie de "vacío interno" que les impedía conectar con la satisfacción inherente a su labor.

Arias et al. (2014) refuerzan la importancia del burnout como problema de salud, al reportar su prevalencia en profesionales de la salud, similar a lo que inicialmente planteó Freudenberger (1974, citado en Bakker et al., 2023). Es importante destacar que esta conceptualización inicial se centraba en un componente individual del síndrome, describiéndolo como un problema personal del trabajador. Sin embargo, la investigación posterior ha ampliado esta perspectiva, incorporando la influencia del entorno laboral y la interacción entre el individuo y su contexto. La visión actual del burnout lo entiende como un fenómeno complejo, influenciado por factores individuales, organizacionales y sociales.

La conceptualización actual del burnout se basa en un enfoque multidimensional, que considera al individuo no como un ente aislado, sino como parte de un sistema complejo en constante interacción con su entorno laboral. Osorio et al. (2021), aunque centrados en el proceso de enseñanza-aprendizaje en el ámbito educativo, proporcionan un marco teórico valioso para comprender la naturaleza sistémica del burnout.

Al igual que en la dinámica entre docente y estudiante, en la que influyen factores como la motivación, el interés, la atención, la comunicación y el contexto, el burnout no se reduce a un problema individual, sino que surge de una compleja red de interacciones entre las características personales del trabajador, las demandas del trabajo, la cultura organizacional y el apoyo social disponible. Por tanto, para abordar el burnout de manera eficaz, es necesario considerar todos estos elementos y su interrelación.

Vega et al. (2019) refuerzan esta perspectiva sistémica al revisar diferentes teorías del aprendizaje, como el conductismo, el constructivismo, el cognoscitivismo, el socioconstructivismo y el aprendizaje social. Estas teorías ofrecen diferentes perspectivas para analizar los factores que contribuyen al desarrollo del burnout, incluyendo la influencia del ambiente, las experiencias previas, los procesos cognitivos y las interacciones sociales, enriqueciendo la comprensión del síndrome como un fenómeno multifactorial.

El modelo tridimensional de Maslach y Leiter (Maslach & Leiter, 2016) es una de las conceptualizaciones más influyentes y utilizadas en la investigación sobre el burnout. Desarrollado a partir de décadas de investigación empírica, este modelo describe el síndrome a través de tres dimensiones interrelacionadas: agotamiento emocional, cinismo o despersonalización y reducida eficacia profesional. El agotamiento emocional, la primera dimensión, se refiere al sentimiento de estar vacío emocionalmente, desgastado y sin recursos para afrontar las demandas del trabajo.

La persona se siente incapaz de dar más de sí misma y experimenta una profunda falta de energía. El cinismo o despersonalización, la segunda dimensión, implica el desarrollo de actitudes negativas, distantes y cínicas hacia las personas a las que se atiende, ya sean pacientes, clientes o colegas. La persona se distancia emocionalmente de su trabajo y desarrolla una visión pesimista y deshumanizada de las interacciones laborales. La reducida eficacia profesional, o baja realización personal, la tercera dimensión, se caracteriza por la sensación de incompetencia, la falta de logros en el trabajo y la pérdida de la confianza en las propias capacidades.

La persona se siente frustrada e insatisfecha con su desempeño y duda de su capacidad para realizar sus tareas de manera efectiva. Estas tres dimensiones se influencian mutuamente, creando un círculo vicioso de desgaste que puede llevar al abandono de la profesión. Arias et al. (2014) refuerzan la importancia de este modelo tridimensional, al destacar su validez para medir la prevalencia y severidad del burnout en diferentes poblaciones.

Para una adecuada comprensión del burnout, es esencial diferenciarlo de otros conceptos similares, como el estrés laboral, la fatiga por compasión y la depresión. El estrés laboral, a diferencia del burnout, es una respuesta adaptativa normal y, en ocasiones, incluso positiva, ante las demandas del entorno laboral. (Maslach & Leiter, 2016). El estrés nos permite movilizar recursos para afrontar situaciones desafiantes, aumentar nuestra concentración y mejorar nuestro rendimiento. Sin embargo, cuando el estrés se vuelve crónico e intenso, y el individuo no cuenta con los recursos y las

estrategias necesarias para gestionarlo de manera adecuada, puede derivar en burnout. Mientras que el estrés se centra en la respuesta del organismo a un estímulo externo, el burnout se caracteriza por un estado de agotamiento profundo que afecta todas las áreas de la vida del individuo.

Vega et al. (2019) aportan que la influencia del contexto sociocultural en el aprendizaje es esencial y se puede extrapolar al ámbito laboral, para concluir que los factores contextuales del trabajo, como la cultura organizacional, el liderazgo y el apoyo social, juegan un papel fundamental en el desarrollo del burnout, más allá de las características individuales del trabajador.

La fatiga por compasión, un fenómeno que afecta a profesionales que trabajan en contacto con el sufrimiento humano, comparte algunas similitudes con el burnout, pero también presenta diferencias importantes. (Figley, 2013, citado en Carmassi et al., 2020). Ambos síndromes pueden incluir síntomas de despersonalización, es decir, una dificultad para conectar emocionalmente con las personas a las que se atiende. Sin embargo, en la fatiga por compasión, la despersonalización se centra específicamente en la relación con las personas que sufren, mientras que en el burnout, la despersonalización se extiende a la percepción del propio trabajo, a la relación con los colegas e incluso a la vida personal del individuo.

Osorio et al. (2021) analizan la relación entre docente y estudiante, resaltando la importancia de la empatía y la escucha activa para un aprendizaje significativo. En el contexto del burnout, la pérdida de la capacidad de empatía y conexión emocional, no solo con los pacientes, sino también con el propio trabajo y con los compañeros, es un indicador clave del síndrome.

La depresión, un trastorno mental que afecta el estado de ánimo, la motivación y el bienestar general, puede confundirse con el burnout debido a la presencia de síntomas comunes, como la tristeza, la pérdida de interés, la fatiga y las dificultades para concentrarse. (World Health Organization, 2019). Sin embargo, es fundamental diferenciar ambos trastornos. El bur-

nout, como fenómeno ocupacional, se centra específicamente en la relación del individuo con su trabajo. La persona puede experimentar agotamiento emocional, cinismo y baja realización profesional en el contexto laboral, pero mantener la capacidad de disfrutar de actividades fuera del trabajo y conservar su autoestima en otros ámbitos de su vida.

La depresión, por otro lado, es un trastorno más global que afecta todas las áreas de la vida del individuo, independientemente de su situación laboral. Vega et al. (2019), al analizar las diferentes teorías del aprendizaje, destacan la importancia de los factores emocionales en la adquisición de conocimientos. De igual manera, el burnout, al afectar la esfera emocional del individuo, puede repercutir en su capacidad para aprender de la experiencia laboral y adaptarse a las demandas del trabajo, lo que puede agravar el síndrome y dificultar su recuperación.

1.2. Relación con trastornos emocionales

El síndrome de burnout, aunque clasificado por la Organización Mundial de la Salud (OMS) como un fenómeno ocupacional (World Health Organization, 2019), presenta una compleja y significativa comorbilidad con otros trastornos emocionales, como la ansiedad, la depresión y el trastorno de estrés postraumático (TEPT). Esta interrelación entre el burnout y otros trastornos de salud mental dificulta el diagnóstico y el tratamiento, y requiere un abordaje integral que considere la complejidad de la salud mental en el contexto laboral.

La investigación en psicopatología ocupacional, como lo demuestran los estudios de Ahola et al. (2006, citado en Bianchi et al., 2015), ha demostrado que la presencia de burnout puede aumentar significativamente la vulnerabilidad a desarrollar estos trastornos, mientras que, a la inversa, la presencia de estos trastornos puede exacerbar los síntomas del burnout y dificultar la recuperación. Un diagnóstico diferencial preciso es esencial para distinguir el burnout de otros trastornos y para determinar el plan de tratamiento más efectivo.

La ansiedad, caracterizada por una preocupación excesiva, miedo persistente e inquietud, es un trastorno emocional que frecuentemente se presenta en personas con burnout. (Salvagioni et al., 2017). La exposición continua a factores estresantes en el entorno laboral, como la sobrecarga de trabajo, la falta de control, la presión por el rendimiento, la incertidumbre laboral y el conflicto interpersonal, puede desencadenar o agravar los síntomas de ansiedad.

La persona con burnout y ansiedad puede experimentar dificultades para concentrarse, irritabilidad, problemas de sueño, tensión muscular, palpitaciones y una sensación generalizada de inquietud. Además, el agotamiento emocional y el cinismo, dimensiones centrales del burnout, pueden alimentar la ansiedad, creando un círculo vicioso de malestar. Es importante destacar que la ansiedad no solo puede ser una consecuencia del burnout, sino que también puede ser un factor predisponente, ya que las personas con ansiedad preexistente pueden ser más vulnerables a desarrollar el síndrome. Por lo tanto, es fundamental abordar la ansiedad en el contexto del burnout, ya que su presencia puede complicar el cuadro clínico y dificultar la recuperación.

La depresión, un trastorno que afecta profundamente el estado de ánimo, la motivación y el bienestar general, presenta una alta comorbilidad con el síndrome de burnout. (Ahola et al., 2006, citado en Bianchi et al., 2015). Ambos trastornos comparten síntomas como la tristeza persistente, la pérdida de interés en actividades que antes se disfrutaban, la fatiga, los problemas de sueño, las dificultades para concentrarse y la baja autoestima. Esta superposición de síntomas puede dificultar el diagnóstico diferencial y requiere una evaluación cuidadosa por parte de un profesional de la salud mental.

Además, el cinismo y la despersonalización, dimensiones características del burnout, pueden agravar los síntomas depresivos al contribuir a la pérdida de la esperanza, al aislamiento social y a la sensación de desesperanza. Es fundamental señalar que, al igual que la ansiedad, la depre-

sión no solo es una consecuencia del burnout, sino que también puede ser un factor de riesgo, ya que las personas con depresión preexistente pueden ser más vulnerables a desarrollar el síndrome. El abordaje integral de ambos trastornos, considerando tanto los factores individuales como los contextuales, es esencial para un tratamiento eficaz.

El Trastorno de Estrés Postraumático (TEPT), una condición que surge después de la exposición a un evento traumático, puede presentar comorbilidad con el síndrome de burnout, especialmente en profesionales que trabajan en contextos de alto riesgo, como el personal médico legal. (Van der Kolk, 2014). La exposición repetida a situaciones traumáticas, como la violencia, la muerte, el sufrimiento y la impotencia, puede desencadenar síntomas de TEPT, como pesadillas recurrentes, flashbacks, ansiedad intensa, evitación de situaciones que recuerdan el trauma y dificultades para dormir.

En el personal médico legal, la exposición al trauma puede provenir del contacto directo con víctimas de accidentes, violencia o desastres, así como de la presión judicial y la responsabilidad de sus decisiones. El agotamiento emocional y la despersonalización, síntomas del burnout, pueden interferir con el procesamiento del trauma, aumentando la vulnerabilidad al TEPT. Es crucial tener en cuenta esta comorbilidad al evaluar y tratar el burnout en profesionales médicos legales, ya que la presencia de TEPT puede complicar el cuadro clínico y requerir un abordaje terapéutico específico.

La disregulación del eje hipotálamo-pituitario-adrenal (HPA), un sistema hormonal clave en la regulación de la respuesta al estrés, se ha identificado como una posible vía causal que relaciona el burnout con otros trastornos emocionales, como la ansiedad y la depresión. (Moreira et al., 2021). La exposición prolongada a factores estresantes en el trabajo puede provocar una alteración en el funcionamiento del eje HPA, resultando en una liberación excesiva de cortisol, la hormona del estrés.

Este aumento de cortisol puede tener efectos negativos en la salud mental, aumentando la vulnerabilidad a la ansiedad, la depresión y otros trastornos del estado de ánimo. Es importante destacar que esta disregulación del eje HPA no es exclusiva del burnout, sino que también se observa en otros trastornos relacionados con el estrés, lo que refuerza la importancia de un abordaje integral que considere las interacciones entre diferentes sistemas biológicos y psicológicos.

La alteración de neurotransmisores, como la serotonina, la dopamina y el ácido gamma-aminobutírico (GABA), también se ha implicado en la comorbilidad entre el burnout y otros trastornos emocionales. (Osorio et al., 2021). Estos neurotransmisores, mensajeros químicos en el cerebro, juegan un papel fundamental en la regulación del estado de ánimo, la motivación, la ansiedad y el sueño. El estrés crónico, característico del burnout, puede alterar los niveles de estos neurotransmisores, contribuyendo al desarrollo o al empeoramiento de síntomas de ansiedad, depresión y TEPT.

Es así que la investigación en neurobiología ha demostrado que los niveles bajos de serotonina se asocian con la depresión y la ansiedad, mientras que los niveles bajos de dopamina se relacionan con la falta de motivación y la dificultad para experimentar placer. El GABA, por otro lado, es un neurotransmisor inhibitorio que ayuda a reducir la ansiedad. El estrés crónico puede disminuir los niveles de GABA, aumentando la susceptibilidad a la ansiedad y otros trastornos relacionados.

La siguiente tabla, basada en datos de investigaciones recientes, muestra la prevalencia de comorbilidad del burnout con ansiedad, depresión y TEPT en profesionales de la salud. Es importante tener en cuenta que estas cifras pueden variar según la población estudiada, el instrumento de evaluación utilizado y los criterios diagnósticos empleados.

Tabla 01 Prevalencia de Comorbilidad del Burnout con Otros Trastornos Emocionales en Profesionales de la Salud

Trastorno	Prevalencia de comorbilidad con Burnout
Ansiedad	40-60%
Depresión	30-50%
TEPT	20-40% (en profesionales expuestos a trauma)

Fuente Adaptado de Ahola et al. (2006, citado en Bianchi et al., 2015)

1.3. Características del Síndrome de Burnout

El síndrome de burnout, reconocido como un fenómeno ocupacional por la Organización Mundial de la Salud (World Health Organization, 2019), se caracteriza por un conjunto de síntomas que afectan la salud física, emocional y mental del individuo, deteriorando su calidad de vida y su desempeño profesional. El modelo tridimensional de Maslach & Leiter (2016) es el marco teórico más ampliamente utilizado para describir las características del burnout, estableciendo tres dimensiones centrales: agotamiento emocional, despersonalización o cinismo y baja realización personal o reducida eficacia profesional.

Estas dimensiones, aunque interrelacionadas y a menudo se presentan simultáneamente, representan facetas distintas del síndrome, lo que permite una comprensión más completa de su complejidad e impacto en los profesionales, especialmente en aquellos que, como el personal médico legal, trabajan en contextos de alta demanda emocional y con una gran responsabilidad en sus decisiones. Velosa et al. (2023) enriquecen esta perspectiva tridimensional al vincular las teorías de aprendizaje experiencial y los modelos de aprendizaje con la comprensión de las características del burnout.

Esta conexión entre el aprendizaje, la experiencia y el burnout permite analizar cómo los procesos de aprendizaje disfuncionales en el ámbito laboral pueden contribuir al desarrollo del síndrome. Vega et al. (2019), al explorar el ciclo experiencial de aprendizaje de Kolb, ofrecen una herramienta valiosa para entender cómo el burnout puede manifestarse como un ciclo continuo de experiencias, reflexiones y acciones en el lugar de trabajo.

El agotamiento emocional, la primera dimensión del síndrome de burnout, se define como la sensación de estar emocionalmente exhausto, vacío y sin recursos para afrontar las demandas del trabajo. (Maslach & Leiter, 2016). Esta dimensión se centra en la pérdida de energía emocional, la disminución de la capacidad de empatizar y la sensación de estar sobrepasado por las exigencias laborales.

En el contexto médico legal, el agotamiento emocional puede manifestarse como la dificultad para conectar emocionalmente con las víctimas, la indiferencia ante el sufrimiento humano y la pérdida de la compasión que caracteriza a los profesionales de la salud. La exposición constante a situaciones traumáticas, la presión por tomar decisiones con implicaciones legales y la responsabilidad de tratar con la muerte y el dolor, pueden ser factores desencadenantes del agotamiento emocional en el personal médico legal.

Velosa et al. (2023) destacan la importancia del contexto de aprendizaje y su influencia en la motivación del estudiante. Esta perspectiva, adaptada al ámbito laboral, sugiere que un entorno de trabajo hostil, con falta de apoyo social y reconocimiento, puede contribuir al agotamiento emocional y al desarrollo del burnout. La falta de motivación, a su vez, puede generar un círculo vicioso de desgaste, dificultando el desempeño laboral y aumentando la sensación de fracaso.

La despersonalización o cinismo, la segunda dimensión del síndrome de burnout, se caracteriza por el desarrollo de actitudes negativas, distantes y cínicas hacia las personas a las que se atiende. (Maslach & Leiter, 2016). Esta dimensión se centra en la pérdida de la empatía, el desarrollo de prejuicios y estereotipos y la tendencia a culpar a los demás por sus problemas. En el contexto médico legal, la despersonalización puede manifestarse como la dificultad para conectar con las víctimas, la tendencia a verlas como "casos" en lugar de personas, y la pérdida de la sensibilidad ante el sufrimiento humano.

La presión por el rendimiento, la burocracia, la falta de reconocimiento y la exposición a la violencia y la muerte, pueden ser factores que contribuyen a la despersonalización en el personal médico legal. Vega et al. (2019), al hablar de la "cognición situada" en el aprendizaje, ofrecen un marco teórico para comprender cómo el contexto y la interacción social influyen en la forma en que las personas procesan la información. En el caso del burnout, la despersonalización puede entenderse como una forma de "cognición situada" disfuncional, donde el entorno laboral negativo y las relaciones interpersonales conflictivas distorsionan la percepción del individuo y lo llevan a desarrollar actitudes cínicas y distantes.

La baja realización personal, o reducida eficacia profesional, la tercera dimensión del burnout, se caracteriza por la presencia de sentimientos de incompetencia, falta de productividad y dificultad para alcanzar las metas profesionales. (Maslach & Leiter, 2016). Esta dimensión se centra en la pérdida de la confianza en las propias capacidades, la sensación de fracaso y la disminución del sentido de logro. En el contexto médico legal, la baja realización personal puede manifestarse como la sensación de ineficacia en la resolución de casos, la dificultad para tomar decisiones, la procrastinación y el desinterés por el trabajo.

La sobrecarga laboral, la falta de recursos, la presión judicial, la falta de reconocimiento, la monotonía de las tareas y la falta de oportunidades de desarrollo profesional, pueden ser factores desencadenantes de la baja

realización personal. Velosa et al. (2023), al explorar las teorías de aprendizaje experiencial, resaltan la importancia de la motivación en el aprendizaje y cómo esta se ve afectada por la experiencia del estudiante.

De manera similar, en el contexto laboral, la pérdida de la motivación, intrínseca o extrínseca, es un factor clave en el desarrollo de la baja realización personal y, en consecuencia, del burnout. La sensación de fracaso y la pérdida de la confianza en las propias capacidades, características de esta dimensión, pueden generar un círculo vicioso de desmotivación y desgaste profesional. La siguiente tabla resume las tres dimensiones del burnout y presenta ejemplos específicos de sus manifestaciones en el contexto del trabajo médico legal.

Tabla 02. Dimensiones del Burnout y sus Manifestaciones en el Contexto Médico Legal

Dimensión	Descripción	Manifestaciones en Médicos Legales
Agotamiento Emocional	Sensación de vacío emocional y agotamiento de los recursos emocionales.	Dificultad para empatizar con las víctimas, desconexión emocional, sensación de impotencia ante el sufrimiento.
Despersonalización o Cinismo	Actitudes negativas y distantes hacia las personas a las que se atiende.	Trato impersonal y deshumanizado a las víctimas, desarrollo de prejuicios, cinismo hacia el sistema judicial.
Baja Realización Personal	Sentimientos de incompetencia y falta de productividad.	Frustración por la falta de resultados, dificultad para completar las tareas, procrastinación, sensación de estancamiento profesional.

Fuente Maslach & Leiter (2016).

1.4. Manifestaciones del Síndrome de Burnout

El síndrome de burnout, un fenómeno ocupacional con implicaciones significativas para la salud y el bienestar de los profesionales, se manifiesta a través de una constelación de síntomas que abarcan las esferas física, psicológica y conductual del individuo. (Salvagioni et al., 2017). Estas manifestaciones, que pueden variar en intensidad, frecuencia y combinación dependiendo de las características individuales, el contexto laboral y la etapa del síndrome, impactan de forma negativa tanto en la vida personal como profesional de quien lo padece.

En el contexto médico legal, donde la presión por el rendimiento, la responsabilidad de las decisiones y la exposición a situaciones traumáticas son constantes, el burnout puede tener graves consecuencias, no solo para la salud del profesional, sino también para la calidad del servicio que brinda y la eficacia del sistema judicial. Velosa et al. (2023) resaltan la influencia del contexto en las manifestaciones del academic lag, un concepto análogo al burnout que permite comprender cómo el entorno laboral, las relaciones interpersonales y la cultura organizacional pueden modular la expresión del síndrome.

Vega et al. (2019), al describir las características de los diferentes estilos de aprendizaje, ofrecen una perspectiva complementaria para entender cómo las particularidades de cada individuo, como su estilo de afrontamiento al estrés, su capacidad para la autorregulación y su nivel de resiliencia, pueden influir en la forma en que se manifiestan los síntomas del burnout.

Las manifestaciones físicas del burnout son diversas y pueden incluir fatiga crónica, trastornos del sueño, dolores musculares y articulares, problemas gastrointestinales, alteraciones del apetito y del peso, debilidad del sistema inmunológico y mayor susceptibilidad a enfermedades. (Ahola et al., 2006, citado en Bianchi et al., 2015). La fatiga crónica, una sensación persistente de cansancio y falta de energía, puede afectar la capacidad del

individuo para realizar las tareas cotidianas, disminuir su productividad laboral y repercutir en su calidad de vida.

Los trastornos del sueño, como el insomnio, la dificultad para conciliar el sueño y los despertares nocturnos, pueden agravar el agotamiento físico y mental, y afectar la capacidad de concentración y la toma de decisiones. Los dolores musculares y articulares, a menudo localizados en la espalda, el cuello y las extremidades, pueden ser resultado de la tensión muscular crónica asociada al estrés. Los problemas gastrointestinales, como la gastritis, el síndrome del intestino irritable y las úlceras, también se han relacionado con la exposición prolongada al estrés.

En el contexto médico legal, las manifestaciones físicas del burnout pueden interferir con la capacidad del profesional para realizar tareas que requieren precisión y resistencia física, como la realización de autopsias, la recogida de pruebas y la atención a víctimas de accidentes o violencia. Velosa et al. (2023) enfatizan la importancia de crear un ambiente de aprendizaje inclusivo y de apoyo, lo que, extrapolado al ámbito laboral, resalta la necesidad de un entorno de trabajo que priorice la salud y el bienestar de los profesionales, promoviendo un equilibrio entre las demandas del trabajo y los recursos disponibles para afrontarlas.

A nivel psicológico, el burnout se manifiesta a través de una amplia gama de síntomas, que incluyen irritabilidad, ansiedad, dificultad para concentrarse, baja autoestima, pérdida de memoria, dificultad para tomar decisiones, sentimientos de culpa y vergüenza, pensamientos negativos recurrentes, cinismo, desesperanza, aislamiento social y desconexión emocional. (Maslach & Leiter, 2016).

La irritabilidad, una mayor susceptibilidad a la frustración y al enojo, puede afectar significativamente las relaciones interpersonales, tanto en el trabajo como en la vida personal, dificultando la comunicación y la colaboración. La ansiedad, un estado de preocupación y miedo excesivo y persistente, puede interferir con la capacidad de concentración, el des-

empeño de las tareas y la toma de decisiones. La dificultad para concentrarse, una de las manifestaciones más comunes del burnout, puede tener consecuencias negativas en la calidad del trabajo y aumentar el riesgo de errores.

La baja autoestima, la pérdida de la confianza en las propias capacidades y el sentimiento de invalidez, pueden afectar la motivación, el desempeño profesional y la satisfacción laboral. En el contexto médico legal, las manifestaciones psicológicas del burnout pueden comprometer la objetividad, la imparcialidad, la capacidad de tomar decisiones éticas y el bienestar general del profesional.

Vega et al. (2019) destacan que cada individuo tiene un estilo de aprendizaje único, y que estos estilos influyen en la forma en que procesan la información y afrontan las situaciones desafiantes. En el caso del burnout, las manifestaciones psicológicas pueden variar según el estilo de afrontamiento del individuo, su capacidad para la autorregulación y su nivel de resiliencia.

A nivel conductual, el burnout se manifiesta a través de una serie de cambios en los patrones de comportamiento, que pueden afectar significativamente la vida personal y profesional del individuo. (Huang et al., 2019). Estas manifestaciones conductuales pueden incluir el absentismo laboral, el aislamiento social, el aumento del consumo de sustancias (alcohol, drogas, tabaco), cambios en los hábitos alimenticios, la adopción de conductas de riesgo (como conducir de forma imprudente) y la disminución de la participación en actividades sociales y recreativas.

El absentismo laboral, la ausencia repetida o prolongada del trabajo, puede ser una forma de evitar las situaciones estresantes y buscar un alivio temporal del agotamiento. El aislamiento social, la tendencia a retirarse de las relaciones sociales, puede ser una consecuencia de la despersonalización, la falta de energía y la dificultad para conectar con los demás. El aumento del consumo de sustancias, un mecanismo de afrontamiento disfuncio-

nal, puede tener consecuencias devastadoras para la salud física y mental, agravar los síntomas del burnout y generar problemas de adicción.

En el contexto médico legal, las manifestaciones conductuales del burnout pueden tener graves implicaciones éticas y legales, que incluso pueden derivar en negligencia profesional, abandono del paciente o incumplimiento de las obligaciones laborales. Velosa et al. (2023) señalan la importancia de la adaptación a las nuevas tecnologías en el ámbito educativo. De forma análoga, en el contexto laboral, la falta de adaptación a los cambios tecnológicos y la resistencia a la innovación pueden ser factores de estrés y contribuir al burnout, especialmente en profesiones como la médico legal, donde la tecnología juega un papel cada vez más importante.

1.5. Niveles

El síndrome de burnout, reconocido como un fenómeno ocupacional con un impacto significativo en la salud y el bienestar de los profesionales (World Health Organization, 2019), se manifiesta en una gama de niveles de gravedad, desde síntomas leves e intermitentes hasta un cuadro clínico severo y discapacitante que puede requerir intervención médica y psicológica. Comprender esta gradación de los síntomas es fundamental para una adecuada evaluación, diagnóstico e intervención del síndrome (Saborío Morales & Hidalgo Murillo, 2015).

Una clasificación de los niveles de burnout, basada en la intensidad y la frecuencia de las manifestaciones, permite identificar la etapa del síndrome en la que se encuentra el individuo, facilitando así la implementación de estrategias de prevención y tratamiento adaptadas a sus necesidades. Si bien no existe un consenso absoluto sobre una clasificación universal, una propuesta útil y operativa, basada en la intensidad y frecuencia de las manifestaciones descritas en la sección 1.4, es distinguir tres niveles de burnout: leve, moderado y severo.

Esta clasificación, aunque simplificada, permite una mejor comprensión de la progresión del síndrome, desde sus etapas iniciales hasta sus manifestaciones más graves, y facilita la identificación de los signos de alarma tempranos, lo que puede ser crucial para una intervención oportuna y eficaz.

El burnout leve, la etapa inicial del síndrome, se caracteriza por la presencia de síntomas leves e intermitentes que generalmente no interfieren de forma significativa con el desempeño laboral ni con la vida personal del individuo. En esta etapa, la persona puede experimentar fatiga ocasional, dificultad para concentrarse en momentos puntuales, irritabilidad leve, problemas de sueño ocasionales y una leve disminución del entusiasmo por el trabajo.

En el contexto médico legal, un profesional con burnout leve podría presentar cierta dificultad para empatizar con algunas víctimas, experimentar frustración ante la complejidad de algunos casos o tener problemas para mantener la concentración durante periodos prolongados de tiempo. Sin embargo, en esta etapa, el individuo aún conserva la capacidad de disfrutar de su trabajo y de su vida personal, y los síntomas no interfieren significativamente con su desempeño laboral ni con sus relaciones interpersonales.

Es fundamental destacar que, aunque el burnout leve no represente una condición discapacitante, puede ser un indicador de un problema subyacente y una señal de alarma temprana. Por lo tanto, es importante prestar atención a estos síntomas y abordarlos de manera proactiva para prevenir su progresión a etapas más severas. Saborío Morales & Hidalgo Murillo (2015) destacan que incluso en las fases iniciales del burnout, el síndrome puede afectar la calidad de vida y la salud mental del individuo, lo que refuerza la importancia de la detección temprana y la intervención oportuna. Un adecuado manejo del estrés, el desarrollo de habilidades de afrontamiento y la búsqueda de apoyo social, pueden ser estrategias eficaces para prevenir la progresión del burnout en esta etapa.

El burnout moderado, la etapa intermedia del síndrome, se caracteriza por un aumento en la intensidad y la frecuencia de los síntomas, que comienzan a interferir de forma más notoria con el desempeño laboral y la calidad de vida. En esta etapa, la persona experimenta fatiga crónica, problemas de sueño frecuentes, dolores musculares y articulares, problemas gastrointestinales, irritabilidad persistente, ansiedad, dificultad para concentrarse, baja autoestima, dificultad para tomar decisiones, problemas de memoria y dificultad para relacionarse con los demás.

En el contexto médico legal, un profesional con burnout moderado puede presentar una mayor dificultad para empatizar con las víctimas, desarrollar cinismo hacia el sistema judicial, experimentar una sensación de ineficacia en su trabajo y tener problemas para mantener la objetividad y la imparcialidad en sus decisiones. El agotamiento emocional y la despersonalización pueden afectar la calidad de los informes periciales, la participación en juicios y la interacción con colegas y superiores.

Los síntomas del burnout moderado interfieren de forma significativa con la vida del individuo, tanto en el ámbito laboral como en el personal, y pueden generar problemas en sus relaciones familiares, sociales y de pareja. Es crucial en esta etapa buscar ayuda profesional para recibir tratamiento y evitar que el síndrome progrese a una etapa severa. Además de la terapia psicológica, se pueden implementar estrategias de manejo del estrés, como la práctica de ejercicio físico, técnicas de relajación y mindfulness, y la búsqueda de apoyo social y familiar.

El burnout severo, la etapa más grave del síndrome, se caracteriza por la presencia de síntomas intensos y persistentes que afectan profundamente la salud física, psicológica y conductual del individuo, limitando su capacidad para funcionar en el trabajo y en su vida personal. (Maslach & Leiter, 2016). En esta etapa, la persona experimenta un agotamiento emocional extremo, una profunda despersonalización y un marcado sentimiento de invalidez y fracaso personal.

Las manifestaciones físicas pueden ser debilitantes, e incluir fatiga crónica severa, trastornos del sueño crónicos, dolores musculares y articulares intensos, problemas gastrointestinales graves, alteraciones del apetito y del peso, alteraciones en el sistema inmunológico y mayor susceptibilidad a enfermedades. A nivel psicológico, la persona puede experimentar ansiedad y depresión severas, pensamientos negativos intrusivos, dificultad para controlar las emociones, pérdida de memoria, problemas graves de concentración, pérdida de la esperanza, cinismo profundo y aislamiento social.

A nivel conductual, el burnout severo puede llevar al aislamiento social extremo, al abuso de sustancias, a la ideación suicida y al abandono de la profesión. En el contexto médico legal, un profesional con burnout severo puede presentar un grave deterioro en su capacidad para realizar sus funciones, comprometer la seguridad de los pacientes, violar el código de ética profesional y poner en grave riesgo la calidad de la justicia.

La intervención en esta etapa requiere un abordaje integral y multidisciplinario, que incluya tratamiento médico, terapia psicológica, terapia farmacológica (si es necesario), apoyo social y programas de rehabilitación. En los casos más graves, puede ser necesaria la hospitalización para estabilizar el estado del paciente y prevenir complicaciones médicas o psiquiátricas.

1.6. Factores de riesgo y signos de alarma

La identificación temprana de los signos de alarma del burnout es crucial para prevenir la progresión del síndrome y facilitar una intervención oportuna. Estos signos, que pueden manifestarse a nivel físico, psicológico y conductual, son indicadores de que la persona está experimentando un nivel de estrés laboral crónico que puede comprometer su salud y su bienestar. (Maslach & Leiter, 2016).

Algunos de los signos de alarma tempranos más comunes incluyen: cambios en el estado de ánimo (irritabilidad, tristeza, ansiedad), aumento de la irritabilidad y la frustración, dificultad para concentrarse, disminución del rendimiento laboral, problemas de sueño, fatiga, dolores musculares, problemas gastrointestinales, aislamiento social, aumento del consumo de sustancias y pensamientos negativos recurrentes sobre el trabajo.

En el contexto médico legal, es fundamental prestar atención a estos signos de alarma, ya que el burnout puede afectar la capacidad del profesional para tomar decisiones objetivas, mantener la imparcialidad, empatizar con las víctimas y brindar un servicio de calidad. La detección temprana del burnout permite la implementación de estrategias de intervención oportuna, como la reducción de la carga de trabajo, la mejora del clima laboral, el desarrollo de habilidades de manejo del estrés y la búsqueda de apoyo social y psicológico, para evitar la progresión del síndrome y sus consecuencias negativas.

A continuación, se presenta una tabla que clasifica los factores de riesgo para el burnout en individuales y organizacionales, considerando la información de Porras et al. (2021) y Osorio et al. (2021), y los aportes de Ordorika (2020) sobre el impacto de la pandemia:

Tabla 03 Factores de Riesgo para el Burnout en Médicos Legales

Tipo de factor	Factor de riesgo	Ejemplos en el contexto médico legal
Individuales	Incompatibilidad entre estilo de aprendizaje y demandas del trabajo	Un profesional con un estilo de aprendizaje kinestésico que se ve obligado a trabajar en un entorno predominantemente teórico podría experimentar mayor estrés.
	Características de personalidad (perfeccionismo, baja resiliencia)	Un profesional perfeccionista podría ser más vulnerable al burnout al exigirse constantemente un rendimiento impecable.
	Falta de habilidades metacognitivas	Un profesional con bajas habilidades metacognitivas podría tener dificultades para identificar los primeros signos de burnout y regular sus emociones.
	Falta de formación en manejo del estrés	Un profesional sin formación en manejo del estrés podría ser más susceptible a los efectos negativos de la presión laboral.
	Contexto laboral negativo (falta de apoyo social, clima laboral tóxico)	Un ambiente de trabajo hostil, con falta de apoyo de los superiores y competencia desleal entre colegas, puede aumentar el riesgo de burnout.

Organizacionales	Sobrecarga de trabajo	Un gran volumen de casos, largas jornadas laborales y la presión por el rendimiento pueden llevar al agotamiento.
	Falta de recursos (personal, equipamiento, presupuesto)	La escasez de personal, la falta de equipamiento adecuado y las limitaciones presupuestarias pueden dificultar el trabajo y aumentar la frustración.
	Exposición a la violencia y la muerte	El contacto con víctimas de accidentes, violencia o desastres puede tener un fuerte impacto emocional.
	Presión judicial	La responsabilidad de las decisiones y la posibilidad de ser cuestionado en los tribunales puede generar estrés y ansiedad.
	Aislamiento social	La falta de apoyo social y la dificultad para compartir las experiencias con los colegas pueden contribuir al desarrollo del burnout.
	Impacto de la pandemia (sobrecarga de trabajo, reducción de financiamiento, dificultades en la investigación)	La pandemia ha exacerbado los factores estresantes en el entorno médico legal, aumentando la presión y la incertidumbre.

Fuente Adaptado de Porras et al. (2021); Osorio et al. (2021); y Ordorika (2020).

Y a continuación, una tabla que describe los signos de alarma tempranos del burnout. Esta tabla busca facilitar la detección precoz del síndrome, para que los profesionales puedan buscar ayuda e implementar estrategias de afrontamiento antes de que el burnout progrese a etapas más severas.

Tabla 04 Signos de Alarma Tempranos del Burnout

Categoría	Signo de alarma	Ejemplos en el contexto médico legal
Físicos	Fatiga persistente	Sensación constante de cansancio, incluso después de descansar.
	Trastornos del sueño	Dificultad para conciliar el sueño, despertares nocturnos, insomnio.
	Dolores musculares y articulares	Dolores de cabeza, tensión en el cuello y la espalda.
	Problemas gastrointestinales	Malestar estomacal, náuseas, diarrea.
Psicológicos	Cambios en el estado de ánimo	Irritabilidad, tristeza, ansiedad, labilidad emocional.
	Aumento de la irritabilidad	Reacciones exageradas ante pequeñas frustraciones.
	Dificultad para concentrarse	Problemas de memoria, dificultad para mantener la atención.
	Disminución del rendimiento laboral	Procrastinación, dificultad para completar las tareas, disminución de la calidad del trabajo.

Conductuales	Absentismo laboral	Aumento de las faltas al trabajo.
	Aislamiento social	Evitación de las interacciones sociales, tanto en el trabajo como fuera de él.
	Aumento del consumo de sustancias	Incremento en el consumo de alcohol, tabaco u otras drogas.

1.7. Consecuencias laborales del personal médico legal

El aumento del absentismo laboral es una de las consecuencias conductuales más comunes del burnout. (Huang et al., 2019). El agotamiento emocional, la despersonalización y la baja realización personal pueden llevar al profesional a sentirse incapaz de afrontar las demandas del trabajo y a buscar un alivio temporal a través de la ausencia. En el contexto médico legal, el aumento del absentismo puede tener un impacto significativo en el funcionamiento del sistema judicial, al retrasar los procesos, aumentar la carga de trabajo de otros profesionales y dificultar el acceso de las víctimas a la justicia. Además, el absentismo puede ser un indicador de otros problemas de salud mental, como la ansiedad y la depresión, que requieren atención y tratamiento.

Ordorika (2020), al describir el impacto de la pandemia en la educación superior, menciona el aumento del absentismo como una de las consecuencias, lo que puede ser útil para ilustrar el impacto del burnout en el contexto laboral. Es importante destacar que el absentismo no solo afecta

la productividad y la eficiencia del sistema, sino que también puede ser un factor de riesgo para la salud del profesional, al impedirle afrontar de manera adecuada los factores estresantes y buscar soluciones a los problemas laborales.

La rotación de personal, el cambio frecuente de empleo, también puede ser una consecuencia del burnout en el personal médico legal. (Arias et al., 2014). Cuando los profesionales experimentan agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal, pueden buscar un nuevo entorno laboral con la esperanza de encontrar mejores condiciones de trabajo y una mayor satisfacción profesional.

En el contexto médico legal, la rotación de personal puede tener un impacto negativo en la calidad del servicio prestado, al perder profesionales experimentados y tener que formar a nuevo personal. Además, la rotación de personal puede generar inestabilidad en el sistema y dificultar la construcción de equipos de trabajo sólidos y cohesionados. Ordorika (2020) menciona la rotación de personal como una de las consecuencias del deterioro de las condiciones laborales en la educación superior, lo que puede ser adaptado al contexto del burnout en el personal médico legal. La falta de reconocimiento, la presión por el rendimiento y la falta de oportunidades de desarrollo profesional pueden contribuir a la rotación de personal y dificultar la retención del talento.

El deterioro de las relaciones interpersonales, tanto con los colegas como con los superiores, es otra consecuencia del burnout en el personal médico legal. (Maslach & Leiter, 2016). La irritabilidad, el cinismo, la falta de empatía y la dificultad para comunicarse eficazmente, características del burnout, pueden afectar negativamente las interacciones con los demás, generando conflictos, malentendidos y un clima laboral tóxico.

En el contexto médico legal, donde la colaboración y el trabajo en equipo son esenciales para la eficacia del sistema, el deterioro de las relaciones interpersonales puede tener un impacto negativo en la calidad de la justicia

y en el bienestar de los profesionales. Castillo (2020) describe el impacto negativo del burnout en la motivación y el rendimiento laboral, lo que, en el contexto de las relaciones interpersonales, puede llevar a la apatía, al desinterés por los demás y a la dificultad para establecer vínculos significativos. La falta de motivación y el aislamiento social, característicos del burnout, pueden agravar el deterioro de las relaciones interpersonales y dificultar la búsqueda de apoyo social. La siguiente tabla, basada en los datos de Ordorika (2020) y adaptada al contexto del personal médico legal, resume algunas de las consecuencias del burnout en el desempeño laboral:

Tabla 05 Consecuencias del Burnout en el Desempeño Laboral del Personal Médico Legal

Consecuencia	Descripción	Impacto en el sistema judicial
Disminución de la productividad	Menor cantidad de trabajo realizado, aumento de los plazos de entrega, menor participación en actividades esenciales.	Retraso en los procesos judiciales, aumento de la carga de trabajo de otros profesionales, dificultad de acceso a la justicia.
Aumento de errores	Errores en los informes periciales, interpretación de pruebas, toma de decisiones.	Liberación de culpables, condena de inocentes, pérdida de confianza en el sistema judicial.
Dificultad para tomar decisiones	Problemas para evaluar opciones, sopesar consecuencias, llegar a conclusiones.	Implicaciones éticas y legales, afectación de la libertad y la seguridad de las personas.
Aumento del absentismo laboral	Ausencia repetida o prolongada del trabajo.	Retraso en los procesos judiciales, aumento de la carga de trabajo, dificultad de acceso a la justicia.
Rotación de personal	Cambio frecuente de empleo.	Pérdida de profesionales experimentados, necesidad de formar a nuevo personal, inestabilidad en el sistema.

Deterioro de las relaciones interpersonales	Conflictos, malentendidos, clima laboral tóxico.	Disminución de la colaboración, afectación de la calidad de la justicia, aumento del estrés en los profesionales.

Fuente *Basado en Ordorika (2020) y otras fuentes.*

CAPÍTULO II

LA SATISFACCIÓN COMO VARIABLE EN EL ENTORNO LABORAL

2.1. Clasificación de la satisfacción según Herzberg

La satisfacción laboral, un constructo fundamental en el ámbito de la psicología organizacional, ha sido objeto de estudio desde diversas perspectivas teóricas. Una de las teorías más influyentes para comprender la satisfacción laboral es la teoría bifactorial de Herzberg (2008, citado en Eyster et al., 2022).

Esta teoría propone que la satisfacción y la insatisfacción laboral no son extremos opuestos de un mismo continuo, sino que están determinadas por dos conjuntos de factores diferentes: los factores motivacionales (intrínsecos) y los factores higiénicos (extrínsecos). La ausencia de factores higiénicos genera insatisfacción, pero su presencia no necesariamente produce satisfacción.

Por otro lado, la presencia de factores motivacionales genera satisfacción, mientras que su ausencia no necesariamente produce insatisfacción (Madero, 2019). Esta perspectiva difiere de las teorías tradicionales que consideran la satisfacción y la insatisfacción como polos opuestos de una misma dimensión. En el contexto médico legal, la comprensión de estos factores es crucial para promover la satisfacción laboral y, en consecuencia, mejorar el desempeño y el bienestar del personal.

La investigación de Madero (2019) proporciona evidencia empírica que refuerza la teoría de Herzberg. En un estudio cuantitativo con trabajadores de Monterrey, México, se encontró que los esquemas de reconocimiento al desempeño y la autonomía para tomar decisiones (factores motivacionales) eran altamente valorados, mientras que el aguinaldo (factor higiénico) también tenía un alto nivel de importancia.

Estos resultados sugieren que tanto los factores motivacionales como los higiénicos son relevantes para la satisfacción laboral, aunque de maneras diferentes. La autonomía, por ejemplo, puede ser especialmente importante para el personal médico legal, ya que les permite tener mayor control sobre su trabajo y tomar decisiones en base a su conocimiento y experiencia. El reconocimiento, por otro lado, satisface la necesidad de sentirse valorado y apreciado por su contribución al sistema de justicia.

Pedraza (2018), si bien no utiliza explícitamente la teoría de Herzberg, distingue entre satisfacción intrínseca y extrínseca, lo que se alinea con la clasificación de factores motivacionales e higiénicos. La satisfacción intrínseca, relacionada con el contenido del trabajo, se asocia con los factores motivacionales, mientras que la extrínseca, vinculada a factores externos al trabajo, se relaciona con los higiénicos.

Esta distinción permite analizar la satisfacción laboral desde una perspectiva más amplia, considerando tanto la naturaleza del trabajo como las condiciones en las que se realiza. En el contexto médico legal, la satisfacción intrínseca podría derivar del sentido de justicia y la contribución

a la sociedad, mientras que la extrínseca podría estar influenciada por el salario, los recursos disponibles y el ambiente laboral.

La tesis de Aguilar (2017) es especialmente relevante para este capítulo, ya que investiga la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en el personal de la División Médico Legal III de Arequipa. Este estudio proporciona datos específicos sobre el contexto del personal médico legal, lo que permite una aplicación directa de la teoría de Herzberg a este ámbito.

La conclusión del estudio, que afirma una relación directa y significativa entre clima y satisfacción, refuerza la idea de que un clima laboral positivo es esencial para la satisfacción del personal médico legal. Además, las dimensiones evaluadas en la tesis (comunicación, conflicto y cooperación, confort, etc.) permiten un análisis más profundo de los factores que influyen en la satisfacción de este grupo profesional.

La teoría de Herzberg, al distinguir entre factores motivacionales e higiénicos, ofrece un marco conceptual valioso para comprender la satisfacción laboral. La presencia de factores motivacionales, como el trabajo desafiante, el reconocimiento y la responsabilidad, contribuye a la satisfacción del trabajador, mientras que la ausencia o deficiencia de factores higiénicos, como el salario, las condiciones de trabajo y las relaciones interpersonales, genera insatisfacción.

En el ámbito médico legal, la aplicación de esta teoría permite identificar las áreas de mejora para promover la satisfacción laboral del personal, lo que puede tener un impacto positivo en su desempeño, motivación y bienestar. La investigación de Madero (2019) y la distinción entre satisfacción intrínseca y extrínseca de Pedraza (2018) complementan la teoría de Herzberg y ofrecen ejemplos concretos de cómo se manifiestan estos factores en diferentes contextos laborales.

2.1.1. Factores motivacionales

Los factores motivacionales, intrínsecos a la naturaleza del trabajo, juegan un papel crucial en la satisfacción laboral, especialmente en profesiones de alta demanda como la medicina legal. Según la teoría bifactorial de Herzberg (2008, citado en Eyster et al., 2022), estos factores, a diferencia de los higiénicos que se centran en el contexto laboral, se relacionan con el contenido del cargo y la naturaleza de las tareas que el individuo ejecuta.

Esto incluye aspectos como el reconocimiento por el trabajo realizado, la responsabilidad, el crecimiento profesional, el desarrollo de habilidades y la autonomía (Madero, 2019). La importancia de los factores motivacionales radica en su capacidad para generar satisfacción intrínseca, que se deriva de la experiencia del individuo con el trabajo en sí mismo. Para el personal médico legal, la presencia de estos factores puede marcar la diferencia entre un trabajo que se percibe como una obligación y un trabajo que se vive como una vocación.

La posibilidad de participar en investigaciones relevantes, la autonomía en la toma de decisiones y el reconocimiento por la contribución a la justicia son ejemplos de factores motivacionales que pueden generar un alto nivel de satisfacción en este grupo profesional (Pedraza, 2018). La investigación en psicología organizacional ha demostrado que los factores motivacionales son la clave para la motivación intrínseca, la cual a su vez impulsa a los individuos a buscar la excelencia, la auto-superación y el crecimiento en su desarrollo profesional, contribuyendo no solo a su satisfacción individual sino también al éxito de la organización. Por lo tanto, comprender y potenciar estos factores es esencial para promover la satisfacción laboral y el bienestar del personal médico legal.

El reconocimiento, uno de los factores motivacionales más importantes, se refiere a la valoración y apreciación del trabajo realizado, tanto por parte de los superiores como de los colegas. Para el personal médico legal, el

reconocimiento puede manifestarse de diversas maneras, desde la felicitación por un informe pericial bien elaborado hasta el reconocimiento público por la contribución a la resolución de un caso complejo. El reconocimiento satisface la necesidad humana fundamental de sentirse valorado y apreciado por los demás, especialmente por aquellos que se consideran figuras de autoridad o referentes en el campo profesional.

Madero (2019), en su estudio con trabajadores de Monterrey, México, encontró que los esquemas de reconocimiento al desempeño eran altamente valorados, lo que corrobora la importancia de este factor para la satisfacción laboral. En el contexto específico de la medicina legal, el reconocimiento por la precisión y la rigurosidad de los informes periciales, la capacidad para comunicar eficazmente los hallazgos en juicios y la contribución a la investigación en el campo forense pueden ser fuentes significativas de satisfacción. La implementación de sistemas de reconocimiento que sean justos, transparentes, basados en el mérito y consistentes con el desempeño individual puede contribuir significativamente a un clima laboral positivo y al aumento de la satisfacción en este contexto profesional.

La responsabilidad, otro factor motivacional crucial, implica la capacidad del individuo para tomar decisiones, asumir las consecuencias de sus acciones y gestionar la propia carga de trabajo. En el ámbito médico legal, la responsabilidad se traduce en la autonomía para tomar decisiones en la realización de pericias, el liderazgo en investigaciones complejas y la gestión eficiente de los recursos y el tiempo.

Pedraza (2018) relaciona la responsabilidad con la satisfacción intrínseca, argumentando que el hecho de tener control sobre el propio trabajo y poder tomar decisiones en base al conocimiento y experiencia genera una mayor satisfacción. En el caso del personal médico legal, la autonomía en la selección de las técnicas de análisis forense, la interpretación de los resultados y la elaboración de los informes periciales puede ser un factor altamente satisfactorio.

La delegación de responsabilidades, sin embargo, no debe ser indiscriminada. Es crucial que la autonomía vaya acompañada del apoyo y la confianza de los superiores, así como de la formación y los recursos necesarios para que el personal médico legal pueda asumir sus responsabilidades con éxito y experimentar la satisfacción derivada de un trabajo bien hecho.

El crecimiento profesional y el desarrollo de habilidades son dos caras de la misma moneda en cuanto a su impacto en la satisfacción laboral. Ambos se relacionan con la oportunidad de aprender, adquirir nuevas competencias y avanzar en la carrera profesional. Para el personal médico legal, el crecimiento profesional puede implicar la posibilidad de ascender a puestos de mayor responsabilidad, como la jefatura de un departamento o la dirección de un instituto de medicina legal.

El desarrollo de habilidades, por otro lado, se puede lograr a través de la participación en programas de formación continua, la asistencia a congresos, la realización de cursos especializados y la práctica continua en nuevas técnicas y procedimientos forenses. La investigación en psicología organizacional ha demostrado que las oportunidades de aprendizaje y desarrollo son factores motivacionales clave para la satisfacción laboral, ya que permiten a los individuos sentirse desafiados, estimulados y en constante evolución.

En el caso del personal médico legal, la adquisición de nuevas habilidades en áreas como la genética forense, la toxicología, la patología o la antropología forense puede ser una fuente importante de satisfacción, al tiempo que mejora la calidad y la eficiencia de su trabajo. La implementación de programas de desarrollo profesional que sean accesibles, relevantes para las necesidades del personal médico legal y alineados con las demandas del sistema de justicia puede contribuir significativamente a la satisfacción laboral y al desarrollo de un equipo altamente cualificado.

La autonomía, como factor motivacional, se refiere a la libertad e independencia del individuo para organizar su trabajo, tomar decisiones y gestionar su tiempo y recursos. En el ámbito médico legal, la autonomía se manifiesta en la flexibilidad para elegir los métodos de análisis forense más adecuados, la capacidad para tomar decisiones en la interpretación de los resultados y la elaboración de los informes periciales, así como la gestión del tiempo y los recursos disponibles para cada caso.

Pedraza (2018) destaca la importancia de la autonomía para la satisfacción laboral, argumentando que la libertad para organizar el trabajo y tomar decisiones en base al propio conocimiento y experiencia genera un mayor sentido de control y satisfacción intrínseca. Para el personal médico legal, la autonomía puede ser un factor especialmente relevante, ya que les permite aplicar su juicio profesional y tomar decisiones en situaciones complejas y de alta presión. Sin embargo, la autonomía no debe confundirse con el abandono o la falta de apoyo.

Es crucial que los profesionales de la medicina legal cuenten con la supervisión y el apoyo de sus superiores, así como con los recursos y la formación necesaria para ejercer su autonomía de manera efectiva y responsable. Un equilibrio entre la autonomía y el apoyo institucional es esencial para que este factor motivacional contribuya a la satisfacción laboral y al bienestar del personal.

Tabla 06 Factores Motivacionales en el Contexto Médico Legal

Factor Motivacional	Descripción	Ejemplo en el Contexto Médico Legal	Beneficios para la Satisfacción Laboral
Reconocimiento	Valoración del trabajo realizado	Reconocimiento por la precisión de los informes periciales, la contribución a investigaciones relevantes, el testimonio en juicios, publicaciones científicas, participación en congresos.	Aumenta la autoestima, el sentido de valía, la motivación intrínseca y el compromiso con el trabajo, fomenta la excelencia.
Responsabilidad	Autonomía en la toma de decisiones	Liderazgo en casos complejos, gestión de la propia carga de trabajo, toma de decisiones en pericias, responsabilidad en la gestión de recursos y la formación de nuevos profesionales.	Incrementa el sentido de control, la motivación intrínseca, la satisfacción con el trabajo y el desarrollo profesional.
Crecimiento profesional	Oportunidades de desarrollo	Participación en programas de formación continua, especialización en áreas específicas de la medicina legal, ascensos a puestos de mayor responsabilidad, participación en proyectos de investigación.	Fomenta el aprendizaje, el desarrollo de habilidades, el avance en la carrera y la actualización de conocimientos.

Desarrollo de habilidades	Adquisición de nuevas competencias	Entrenamiento en nuevas técnicas, aprendizaje de software especializado, desarrollo de habilidades de comunicación y liderazgo, mejora de las habilidades de análisis e interpretación de datos.	Mejora el desempeño, la confianza, la satisfacción con el trabajo y la adaptabilidad a nuevas demandas del campo.
Autonomía	Libertad e independencia en el trabajo	Flexibilidad en el horario, autonomía en la realización de pericias, gestión del tiempo y los recursos, libertad para elegir los métodos de análisis, capacidad para tomar decisiones en situaciones complejas.	Aumenta la motivación intrínseca, la creatividad, la satisfacción con el trabajo y el sentido de control sobre la propia labor.

Fuente Basado en Ordorika (2020) y otras fuentes.

2.1.2. Factores higiénicos

Los factores higiénicos, extrínsecos a la naturaleza del trabajo, se refieren a las condiciones que rodean al empleado y al ambiente en el que este se desempeña. Estos factores, a diferencia de los motivacionales que se centran en el contenido y la realización del trabajo, abarcan aspectos como el salario, las condiciones de trabajo, la seguridad laboral, las políticas de la organización y las relaciones interpersonales (Madero, 2019).

La teoría bifactorial de Herzberg (2008, citado en Eyster et al., 2022) postula que los factores higiénicos son esenciales para prevenir la insatisfacción laboral, actuando como elementos profilácticos que evitan el malestar y la desmotivación. Si bien su mera presencia no garantiza la sa-

tisfacción plena, su ausencia o deficiencia puede desencadenar consecuencias negativas significativas en los trabajadores, afectando su desempeño, motivación, compromiso y bienestar general (Pedraza, 2018).

Esta distinción entre factores higiénicos y motivacionales es crucial para comprender la complejidad de la satisfacción laboral y para diseñar estrategias efectivas que promuevan un ambiente de trabajo positivo y productivo. En el contexto de la medicina legal, donde el personal se enfrenta a diario con situaciones de alta presión, exposición a eventos traumáticos y una gran responsabilidad en la administración de justicia, la atención a los factores higiénicos se convierte en una prioridad para garantizar la salud mental, el bienestar y la calidad del servicio.

Salarios bajos, falta de recursos, un ambiente laboral hostil o políticas organizacionales injustas pueden ser detonantes de insatisfacción y burnout en este grupo profesional, repercutiendo negativamente no solo en su bienestar individual, sino también en la eficacia y la eficiencia del sistema judicial. Por lo tanto, es crucial analizar e implementar estrategias que optimicen estos factores, minimizando el riesgo de insatisfacción y promoviendo un entorno laboral que favorezca el desarrollo profesional y personal del personal médico legal.

El salario, la remuneración económica que recibe el trabajador por su labor, es un factor higiénico fundamental. Aunque un salario justo y competitivo no es sinónimo de satisfacción laboral plena, sí es una condición necesaria para evitar la insatisfacción. Un salario que se percibe como insuficiente o injusto, en relación con la complejidad del trabajo, la responsabilidad que conlleva, las demandas del mercado y la remuneración de otros profesionales del sector, puede ser un factor altamente desmotivador.

Madero (2019), en su estudio con trabajadores de Monterrey, México, encontró que el aguinaldo, un componente del salario, era un factor higiénico altamente valorado por los participantes. Este hallazgo, si bien

específico de un contexto particular, subraya la importancia que el personal otorga a la remuneración económica como elemento de seguridad y reconocimiento.

En el caso del personal médico legal, un salario competitivo y equitativo, que refleje la especialización, la experiencia y la responsabilidad que exige su profesión, es un factor clave para atraer y retener talento. Además, la transparencia en las políticas salariales, la equidad en la remuneración y la posibilidad de acceder a bonificaciones por desempeño o productividad pueden contribuir a un clima laboral más justo, motivador y satisfactorio.

Las condiciones de trabajo, que incluyen el entorno físico y los recursos disponibles para el desempeño de las funciones, juegan un papel fundamental en la satisfacción laboral. Un espacio de trabajo inadecuado, con falta de espacio, iluminación deficiente, ruido excesivo, mala ventilación o mobiliario no ergonómico, puede generar malestar físico, estrés e insatisfacción.

De igual manera, la falta de recursos, como equipos, materiales, tecnología o acceso a información actualizada, puede afectar significativamente el desempeño, la eficiencia y la satisfacción del personal médico legal. Pedraza (2018) incluye las condiciones físicas del trabajo como un componente importante de la satisfacción extrínseca, señalando que su deficiencia puede ser una fuente de insatisfacción y desmotivación.

En el ámbito de la medicina legal, la disponibilidad de laboratorios modernos y bien equipados, con tecnología de punta para análisis forenses, acceso a bases de datos actualizadas, software especializado y bibliotecas virtuales es esencial para garantizar la calidad del trabajo y la satisfacción del personal. Además, unas condiciones de trabajo adecuadas, que prioricen la seguridad, la higiene y la ergonomía, contribuyen a la prevención de riesgos laborales y al bienestar físico y mental de los profesionales.

La seguridad laboral, que se refiere a las condiciones que protegen la salud física y mental del trabajador, es un factor higiénico de suma importancia, especialmente en contextos de alto riesgo como el de la medicina legal. La exposición a riesgos biológicos (virus, bacterias, fluidos corporales), químicos (sustancias tóxicas, reactivos) o físicos (radiaciones, ruido) requiere de medidas de protección específicas para garantizar la seguridad del personal.

La falta de equipos de protección personal (EPP) adecuados, protocolos de bioseguridad, formación en gestión de riesgos o acceso a servicios de salud ocupacional puede generar una gran insatisfacción y afectar la salud física y mental del personal, aumentando el riesgo de accidentes, enfermedades y burnout. Un ambiente laboral seguro no solo protege la integridad del personal médico legal, sino que también les permite realizar su trabajo con mayor confianza, tranquilidad y concentración, lo que se traduce en un mejor desempeño y una mayor satisfacción laboral.

La implementación de un sistema de gestión de riesgos laborales que identifique, evalúe y controle los riesgos en el entorno de la medicina legal, así como el acceso a servicios de salud ocupacional, incluyendo atención médica, psicológica y de prevención, son fundamentales para promover un ambiente laboral seguro y satisfactorio.

Las políticas de la organización, que incluyen las normas, procedimientos y directrices que rigen el funcionamiento de la institución, tienen un impacto directo en el clima laboral y la satisfacción de los trabajadores. Políticas organizacionales injustas, poco claras, ambiguas o que se aplican de forma inconsistente pueden generar incertidumbre, desconfianza, frustración e insatisfacción.

En el contexto de la medicina legal, la transparencia en los procesos de toma de decisiones, la participación del personal en la elaboración de protocolos, la existencia de canales de comunicación claros y accesibles, y la implementación de sistemas de evaluación del desempeño que sean jus-

tos, objetivos y basados en el mérito, son esenciales para promover un clima laboral positivo y una mayor satisfacción.

Además, políticas que faciliten la conciliación entre la vida laboral y personal, como la flexibilidad horaria, el teletrabajo o las licencias por motivos familiares, pueden contribuir significativamente a reducir el estrés, mejorar el bienestar y aumentar la satisfacción del personal médico legal.

Las relaciones interpersonales, tanto con los superiores como con los colegas, son un factor higiénico esencial para la satisfacción laboral. Un ambiente laboral hostil, caracterizado por la falta de respeto, la discriminación, el acoso laboral (mobbing), la competencia desleal, la falta de comunicación o la ausencia de apoyo entre colegas, puede generar un alto nivel de estrés, ansiedad, insatisfacción y burnout.

Pedraza (2018), al destacar la importancia de las relaciones con la dirección para la satisfacción extrínseca, subraya la influencia que las relaciones interpersonales tienen en el clima laboral y el bienestar de los trabajadores. En el contexto de la medicina legal, donde la colaboración y el trabajo en equipo son fundamentales para la resolución de casos complejos y la administración de justicia, la promoción de la comunicación efectiva, el respeto mutuo, la confianza y el apoyo entre colegas es esencial para garantizar la satisfacción laboral y el bienestar del personal.

La implementación de programas de formación en habilidades de comunicación, trabajo en equipo y gestión de conflictos, así como la creación de espacios de diálogo, retroalimentación y apoyo entre pares, puede contribuir a mejorar las relaciones interpersonales y a fortalecer el clima laboral.

Tabla 07 Factores Higiénicos en el Contexto Médico Legal

Factor Higiénico	Descripción	Ejemplo en el Contexto Médico Legal	Beneficios para la Satisfacción Laboral
Salario	Remuneración económica por el trabajo realizado.	Salario competitivo y equitativo, bonificaciones por desempeño, pago de horas extras, incentivos por productividad, reconocimiento económico por la especialización y la experiencia.	Cubre las necesidades básicas, reduce la incertidumbre económica, proporciona un sentimiento de justicia y equidad, atrae y retiene talento.
Condiciones de trabajo	Entorno físico y recursos disponibles.	Espacio de trabajo adecuado, iluminación, ventilación, ergonomía, equipos y tecnología actualizada, acceso a bases de datos y software especializado, bibliotecas virtuales, laboratorios bien equipados.	Mejora el confort, la eficiencia, la seguridad en el trabajo, reduce el estrés y la fatiga, facilita el desarrollo profesional.
Seguridad laboral	Protección de la salud e integridad física y mental.	Equipos de protección personal (EPP) adecuados, protocolos de bioseguridad, formación en gestión de riesgos, acceso a servicios de salud ocupacional, atención psicológica, programas de prevención de riesgos psicosociales (burnout, estrés).	Minimiza los riesgos de accidentes y enfermedades, promueve la tranquilidad y el bienestar, protege la salud mental.

Políticas de la organización	Normas, procedimientos y directrices.	Transparencia en la toma de decisiones, participación del personal en la elaboración de protocolos, sistemas de evaluación justos y objetivos, canales de comunicación claros y accesibles, políticas de conciliación, flexibilidad horaria, teletrabajo.	Reduce la incertidumbre, fomenta la confianza en la organización, promueve la justicia y la equidad, facilita la conciliación entre vida laboral y personal.
Relaciones interpersonales	Interacción con superiores y colegas.	Comunicación efectiva, respeto mutuo, trabajo en equipo, clima laboral positivo, programas de formación en habilidades de comunicación y gestión de conflictos, espacios de diálogo y retroalimentación.	Reduce el estrés, fomenta la colaboración y el apoyo mutuo, mejora la comunicación y el ambiente de trabajo, previene el acoso laboral.

Fuente *Madero (2019) y Pedraza (2018).*

2.2. Importancia de la satisfacción laboral en el personal médico legal

La satisfacción laboral, un constructo complejo y multidimensional que ha sido objeto de estudio desde diversas perspectivas en la psicología organizacional, refleja la actitud del trabajador hacia su empleo, encapsulando un conjunto de emociones, percepciones y valoraciones que influyen en su comportamiento, desempeño y bienestar. En el contexto específico del personal médico legal, la satisfacción laboral adquiere una relevancia aún mayor, dada la naturaleza crítica de su trabajo y la responsabilidad que conlleva en la administración de justicia.

En este ámbito, la satisfacción no solo se relaciona con el bienestar individual de los profesionales, sino que también impacta directamente en la calidad del servicio brindado a la comunidad, la retención del talento, la reducción del absentismo y la prevención del burnout (Aguilar, 2017). Un personal médico legal satisfecho tiende a mostrar una mayor motivación, compromiso, diligencia y atención a los detalles en la realización de sus tareas, lo que se traduce en informes periciales más precisos, análisis forenses más exhaustivos y, en última instancia, una mejor administración de justicia.

Por el contrario, la insatisfacción laboral puede desencadenar una serie de consecuencias negativas, como la desmotivación, el desinterés, el aumento de errores, la disminución de la productividad y un mayor riesgo de burnout, afectando no solo al individuo, sino también a la calidad del servicio, la imagen de la institución y la confianza en el sistema judicial. Por lo tanto, comprender los factores que influyen en la satisfacción laboral del personal médico legal y diseñar estrategias para promover un ambiente de trabajo positivo y satisfactorio son cruciales para garantizar la calidad del servicio, el bienestar de los profesionales y la eficiencia del sistema de justicia.

La calidad del servicio que brinda el personal médico legal está inextricablemente ligada a su satisfacción laboral. Profesionales satisfechos con su trabajo, que se sienten valorados, reconocidos y apoyados por la institución, tienden a mostrar un mayor compromiso con la excelencia, la precisión y la rigurosidad en sus pericias e investigaciones. Esto se traduce en informes periciales más completos, claros y concisos, análisis forenses más exhaustivos, una mayor atención a los detalles que pueden ser cruciales para la resolución de un caso y, en definitiva, una mayor calidad del servicio brindado a la comunidad.

La insatisfacción, por otro lado, puede generar desmotivación, desinterés, cinismo y burnout, lo que puede aumentar significativamente la probabilidad de errores, omisiones e imprecisiones en el trabajo, comprometien-

do la calidad del servicio, la credibilidad de la institución y la confianza pública en el sistema de justicia. El estudio de García et al. (2016), aunque centrado en el personal de enfermería, ilustra la relación directa entre la satisfacción laboral y la calidad de la atención brindada, un hallazgo que puede extrapolarse al contexto de la medicina legal.

En ambos casos, la satisfacción con el trabajo en sí mismo, el reconocimiento por el buen desempeño, las condiciones laborales adecuadas, las oportunidades de desarrollo profesional y las relaciones interpersonales positivas son factores que influyen significativamente en la calidad del servicio y en el compromiso de los profesionales con su labor.

La retención del talento, un desafío constante para las organizaciones en el competitivo mercado laboral actual, es especialmente crítica en sectores altamente especializados como la medicina legal. La formación de un profesional en medicina legal requiere de una inversión considerable de tiempo, esfuerzo y recursos, y la pérdida de profesionales experimentados puede tener un impacto significativo en la calidad del servicio, la eficiencia del sistema y la capacidad de respuesta ante las demandas de la justicia.

La satisfacción laboral juega un papel crucial en la decisión de los profesionales de permanecer en una institución o buscar nuevas oportunidades. Un ambiente de trabajo positivo, donde se valora y se reconoce la contribución del personal, se ofrecen oportunidades de desarrollo y crecimiento profesional, se promueve la conciliación entre la vida laboral y personal, y se fomenta un clima de respeto, colaboración y apoyo mutuo, es un factor determinante para la retención del talento. La rotación de personal en el ámbito médico legal no solo implica la pérdida de profesionales cualificados, sino también la pérdida de conocimiento, experiencia y habilidades específicas que son difíciles de reemplazar.

Pedraza (2018), en su análisis de la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral, destaca la importancia de la identidad con la organización y el apoyo percibido como factores clave para la retención del

personal. En el contexto de la medicina legal, fomentar un fuerte sentido de pertenencia a la institución, brindar oportunidades de desarrollo de carrera, reconocer las contribuciones individuales y crear un ambiente de trabajo estimulante y enriquecedor son estrategias esenciales para retener a los mejores talentos, asegurando la continuidad, la calidad y la eficiencia del servicio médico legal.

La reducción del absentismo laboral, que se refiere a la disminución de las ausencias injustificadas o por motivos evitables, es un indicador importante del bienestar y la motivación de los empleados, y tiene un impacto directo en la productividad y la eficiencia de las organizaciones. En el ámbito de la medicina legal, donde cada profesional desempeña un papel fundamental en la cadena de justicia, el absentismo puede tener consecuencias negativas significativas, como la acumulación de casos, retrasos en las pericias e investigaciones, y una disminución de la calidad del servicio brindado a la comunidad.

La satisfacción laboral es un factor clave para reducir el absentismo, ya que un ambiente de trabajo positivo, donde los profesionales se sienten valorados, motivados y comprometidos con su labor, fomenta la responsabilidad, la puntualidad y la asistencia regular al trabajo. Madero (2019), al analizar los factores higiénicos y motivacionales de Herzberg, destaca la importancia de las condiciones de trabajo y el salario para evitar la insatisfacción, que puede ser una de las causas del absentismo. En el contexto de la medicina legal, garantizar unas condiciones de trabajo adecuadas, un salario justo y competitivo, y un ambiente laboral que promueva el bienestar y la motivación puede contribuir significativamente a la reducción del absentismo y a la mejora de la eficiencia del servicio.

La prevención del burnout, un síndrome de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal que afecta a profesionales en trabajos de alta demanda como la medicina legal, es fundamental para garantizar la salud mental, el bienestar y el desempeño del personal. Un ambiente de trabajo que genera estrés crónico, frustración, falta de con-

trol, exceso de carga de trabajo o falta de reconocimiento puede aumentar significativamente el riesgo de burnout, afectando no solo la salud del individuo, sino también la calidad del servicio y la eficiencia del sistema. La satisfacción laboral, al promover la motivación, el compromiso y el sentido de realización personal, juega un papel crucial en la prevención del burnout.

La investigación de Isuiza et al. (2023), que analiza la satisfacción laboral del personal de salud durante la pandemia de COVID-19, muestra la compleja interrelación entre las condiciones de trabajo, la motivación y el burnout, y cómo un ambiente laboral adverso puede exacerbar el agotamiento emocional y la despersonalización. Si bien este estudio se centra en un contexto específico, sus hallazgos son relevantes para el ámbito de la medicina legal, donde la presión, la carga de trabajo y la exposición a situaciones traumáticas pueden ser factores desencadenantes del burnout. Promover la satisfacción laboral a través de la mejora del clima organizacional, el reconocimiento del trabajo realizado, el desarrollo profesional, la autonomía en la toma de decisiones, el apoyo a la gestión del estrés y la promoción de la conciliación entre la vida laboral y personal, son estrategias esenciales para prevenir el burnout y proteger la salud mental del personal médico legal.

La satisfacción laboral en el personal médico legal es un factor crucial para la calidad del servicio, la retención del talento, la reducción del absentismo y la prevención del burnout. Un personal satisfecho está más motivado, comprometido, es más productivo y comete menos errores, lo que se traduce en una mayor calidad de las pericias e investigaciones y en una mejor administración de justicia. Para promover la satisfacción en este ámbito, es fundamental atender tanto a los factores motivacionales (reconocimiento, responsabilidad, crecimiento profesional, desarrollo de habilidades, autonomía) como a los higiénicos (salario, condiciones de trabajo, seguridad laboral, políticas de la organización, relaciones interpersonales). La investigación en psicología organizacional, con estudios como los de Aguilar (2017), García et al. (2016), Pedraza (2018), Made-

ro (2019) e Isuiza et al. (2023), proporciona un marco de referencia para comprender la satisfacción laboral y diseñar estrategias para optimizarla en el contexto de la medicina legal.

2.3. Diversas dimensiones de la satisfacción laboral

La satisfacción laboral, un constructo complejo y multifacético, no se limita a una única dimensión, sino que abarca diversas facetas de la experiencia del trabajador en su entorno laboral. Comprender estas dimensiones es crucial para obtener una visión holística de la satisfacción laboral y para diseñar estrategias que promuevan el bienestar y la motivación del personal, especialmente en ámbitos de alta demanda como la medicina legal.

Diversos modelos teóricos han sido propuestos para analizar las diferentes dimensiones de la satisfacción laboral, como el modelo de Spector (1997, citado en Razavi et al., 2018), que considera aspectos como la satisfacción con el salario, las condiciones de trabajo, las relaciones interpersonales, el desarrollo profesional, el reconocimiento y la autonomía. Cada una de estas dimensiones, aunque interrelacionadas, aporta una perspectiva única sobre la experiencia del trabajador y su relación con el entorno laboral.

Adaptar estas dimensiones al contexto específico del personal médico legal, considerando las particularidades y los desafíos de su profesión, es fundamental para comprender los factores que contribuyen a su satisfacción y para diseñar intervenciones que mejoren su bienestar, su desempeño y la calidad del servicio que brindan a la comunidad. La evaluación de estas dimensiones, a través de instrumentos de medición validados y adaptados al contexto médico legal, puede ser una herramienta valiosa para identificar áreas de mejora e implementar estrategias que promuevan un ambiente de trabajo más positivo, motivador y satisfactorio.

La satisfacción con el salario, una dimensión fundamental de la satisfacción laboral, se refiere a la percepción del trabajador sobre la equidad y la justicia de su remuneración económica en relación con el trabajo realizado, la responsabilidad que conlleva, las demandas del mercado laboral y el salario de otros profesionales con responsabilidades similares. Un salario que se percibe como justo y competitivo no solo contribuye a la satisfacción del trabajador, sino que también es un factor clave para atraer y retener talento, especialmente en sectores altamente especializados como la medicina legal.

Madero (2019), en su estudio sobre los factores de Herzberg, identifica la remuneración como un factor higiénico esencial, cuya ausencia o deficiencia puede generar insatisfacción. En el contexto médico legal, donde la formación y la especialización requieren de una inversión considerable de tiempo y recursos, un salario competitivo y equitativo es fundamental para atraer y retener a los profesionales más cualificados. Además de la cuantía del salario, la transparencia en las políticas salariales, la equidad en la remuneración entre los diferentes profesionales del sector y la posibilidad de acceder a bonificaciones por desempeño o productividad pueden contribuir a una mayor satisfacción con el salario y a un clima laboral más justo y transparente.

La satisfacción con las condiciones de trabajo, que abarca un amplio espectro de factores relacionados con el entorno físico y los recursos disponibles para el desempeño de las funciones, es otra dimensión crucial de la satisfacción laboral. Un ambiente de trabajo confortable, seguro, ergonómico y que cuente con los recursos y la tecnología necesarios para realizar el trabajo de manera eficiente puede contribuir significativamente a la satisfacción y el bienestar de los profesionales. Pedraza (2018), en su análisis de la satisfacción laboral, menciona las condiciones físicas del trabajo como un factor importante para la satisfacción extrínseca.

En el ámbito médico legal, las condiciones de trabajo incluyen aspectos como el espacio físico disponible, la iluminación, la ventilación, el ruido, la temperatura, el mobiliario, los equipos, los materiales, el acceso a tecnología de punta, las bases de datos, el software especializado y las bibliotecas virtuales. La disponibilidad de recursos adecuados y un entorno de trabajo confortable y seguro no solo mejoran la satisfacción laboral, sino que también contribuyen a la eficiencia, la productividad y la calidad del trabajo realizado por el personal médico legal.

La satisfacción con las relaciones interpersonales, que se refiere a la calidad de las interacciones del trabajador con sus colegas, superiores y personal administrativo, es una dimensión fundamental de la satisfacción laboral que impacta directamente en el clima laboral y el bienestar de los profesionales. Un ambiente de trabajo positivo, caracterizado por el respeto mutuo, la confianza, la cooperación, el apoyo entre colegas y la comunicación efectiva, fomenta la colaboración, reduce el estrés y promueve la satisfacción laboral.

Pedraza (2018), en su estudio sobre clima organizacional, destaca la importancia de las relaciones interpersonales para la satisfacción laboral. En el contexto de la medicina legal, donde el trabajo en equipo y la colaboración entre los diferentes profesionales (médicos, psicólogos, forenses, etc.) son esenciales para la resolución de casos complejos, la satisfacción con las relaciones interpersonales es un factor clave para el éxito de la institución. La implementación de programas de formación en habilidades de comunicación, trabajo en equipo y gestión de conflictos, así como la creación de espacios de diálogo y retroalimentación, puede contribuir a mejorar las relaciones interpersonales, prevenir el acoso laboral y crear un clima de trabajo más positivo y satisfactorio.

La satisfacción con el desarrollo profesional, que se centra en las oportunidades de aprendizaje, crecimiento y avance en la carrera profesional, es una dimensión clave de la satisfacción laboral, especialmente para profesionales en campos altamente especializados como la medicina legal. La

posibilidad de adquirir nuevas competencias, actualizar sus conocimientos, especializarse en áreas de interés y avanzar en la carrera profesional son factores que contribuyen a la motivación, el compromiso y la satisfacción laboral.

En el ámbito médico legal, las oportunidades de desarrollo profesional pueden incluir la participación en programas de formación continua, la asistencia a congresos y jornadas, la realización de cursos especializados, la investigación en el campo forense, la publicación de artículos científicos y la participación en proyectos de innovación. Ofrecer a los profesionales de la medicina legal un plan de desarrollo profesional personalizado, que se adapte a sus necesidades e intereses y les permita crecer y avanzar en su carrera, es una estrategia clave para promover su satisfacción laboral, retener el talento y asegurar la calidad y la actualización del servicio médico legal.

La satisfacción con el reconocimiento, que se refiere a la valoración y la apreciación del trabajo realizado por parte de los superiores, colegas e institución, es un factor motivacional fundamental que contribuye significativamente a la satisfacción laboral. Sentirse reconocido y valorado por el trabajo realizado, el esfuerzo, la dedicación, la experiencia y la contribución a los objetivos de la organización satisface la necesidad humana fundamental de sentirse apreciado y respetado por los demás.

Madero (2019), en su estudio sobre los factores de Herzberg, destaca la importancia del reconocimiento como un factor motivacional clave. En el contexto de la medicina legal, el reconocimiento puede manifestarse de diversas formas, desde la felicitación por un trabajo bien hecho hasta el reconocimiento público por la contribución a la resolución de un caso complejo o la participación en investigaciones relevantes. Implementar un sistema de reconocimiento que sea justo, transparente, basado en el mérito y consistente con el desempeño individual puede ser una herramienta efectiva para motivar al personal, promover su satisfacción y fomentar un clima laboral positivo.

La satisfacción con la autonomía, que se refiere a la libertad e independencia del trabajador para organizar su trabajo, tomar decisiones y gestionar su tiempo y recursos, es una dimensión esencial de la satisfacción laboral. La autonomía permite a los profesionales aplicar su juicio profesional, tomar decisiones en base a su conocimiento y experiencia, y desarrollar su creatividad e iniciativa. Pedraza (2018) destaca la importancia de la autonomía para la satisfacción intrínseca, argumentando que un mayor control sobre el propio trabajo genera un mayor sentido de responsabilidad y satisfacción. En el ámbito médico legal, la autonomía se manifiesta en la libertad para elegir los métodos de análisis forense, la interpretación de los resultados, la elaboración de informes periciales y la gestión del tiempo y los recursos disponibles para cada caso.

Sin embargo, la autonomía no debe confundirse con el abandono. Es crucial que vaya acompañada de la responsabilidad, el apoyo de los superiores y los recursos necesarios para que el personal médico legal pueda ejercer su autonomía de manera efectiva y con la confianza de que su juicio profesional es valorado y respetado.

Tabla 08 Dimensiones de la Satisfacción Laboral en el Personal Médico Legal

Dimensión	Descripción	Ejemplos en el Contexto Médico Legal	Factores de Influencia (basado en la literatura revisada)	Medición (posibles indicadores)
Satisfacción con el salario	Percepción de justicia y equidad en la remuneración.	Salario base, bonificaciones, incentivos, beneficios.	Demanda del mercado, experiencia, responsabilidad, complejidad del trabajo, transparencia en las políticas salariales, equidad. (Madero, 2019)	Comparación salarial con otros profesionales, percepción de justicia salarial, satisfacción con los beneficios.

Satisfacción con las condiciones de trabajo	Confort y seguridad en el entorno físico y acceso a recursos.	Espacio de trabajo, iluminación, ventilación, ergonomía, equipos, materiales, tecnología, seguridad.	Ergonomía, disponibilidad de recursos, ambiente físico, seguridad e higiene. (Pedraza, 2018)	Evaluación del entorno físico, disponibilidad de recursos y tecnología, percepción de seguridad.
Satisfacción con las relaciones interpersonales	Calidad de las interacciones con colegas, superiores y personal administrativo.	Comunicación, respeto, confianza, apoyo, trabajo en equipo.	Comunicación, liderazgo, apoyo, respeto, confianza. (Pedraza, 2018)	Evaluación del clima laboral, frecuencia de conflictos, percepción de apoyo.
Satisfacción con el desarrollo profesional	Oportunidades de aprendizaje, crecimiento y avance en la carrera.	Formación continua, especialización, investigación, publicaciones.	Motivación intrínseca, reconocimiento, oportunidades de aprendizaje.	Acceso a programas de formación, oportunidades de especialización, participación en investigaciones.

Satisfacción con el reconocimiento	Valoración y apreciación del trabajo realizado.	Felicitaciones, premios, reconocimiento público, ascensos.	Reconocimiento, feedback positivo, valoración del trabajo. (Madero, 2019)	Frecuencia de reconocimiento, tipo de reconocimiento, percepción de valoración.
Satisfacción con la autonomía	Libertad e independencia en el trabajo.	Flexibilidad horaria, toma de decisiones, gestión del tiempo y recursos.	Autonomía, responsabilidad, confianza. (Pedraza, 2018)	Nivel de control sobre el trabajo, flexibilidad horaria, participación en la toma de decisiones.

Fuente Basada en Spector (1997, citado en Razavi et al., 2018) y adaptada a partir de la literatura revisada (Aguilar, 2017; García et al., 2016; Huaita & Luza, 2018; Jiménez & Jiménez, 2016; Cortez, 2023; Pedraza, 2018).

CAPÍTULO III

ESTUDIO DEL SÍNDROME DE BURNOUT Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL MÉDICO LEGAL DEL PERÚ

3.1. Introducción

El síndrome de burnout y la satisfacción laboral son dos constructos interrelacionados que han adquirido una creciente relevancia en la investigación en psicología organizacional, particularmente en el contexto de las profesiones que implican una alta demanda emocional, como la medicina legal (Maslach & Leiter, 2001).

Por otro lado, la satisfacción laboral, que refleja la actitud positiva del trabajador hacia su empleo, se ha relacionado con un mejor desempeño, una mayor motivación y un menor riesgo de burnout. En el contexto del personal médico legal del Perú, donde la presión, la carga de trabajo y la exposición a situaciones traumáticas son factores inherentes a la profesión, la comprensión de la dinámica entre el burnout y la satisfacción laboral es crucial para promover el bienestar de los profesionales, garantizar la calidad del servicio y fortalecer el sistema de justicia.

La importancia de investigar el burnout y la satisfacción laboral en el personal médico legal del Perú radica en la necesidad de comprender las particularidades del contexto en el que se desempeñan estos profesionales. El sistema de justicia peruano, con sus propios desafíos y complejidades, influye directamente en las condiciones laborales y el ambiente de trabajo del personal médico legal. Factores como la sobrecarga de trabajo, la falta de recursos, la presión por los plazos judiciales, la exposición a la violencia y la muerte, y la interacción con víctimas y familiares en situaciones de alto impacto emocional pueden ser factores de riesgo para el burnout y la insatisfacción laboral. Además, las particularidades culturales del Perú, como la percepción social de la medicina legal y la valoración del trabajo de estos profesionales, pueden influir en su satisfacción y en su motivación. Comprender estos factores contextuales es esencial para diseñar estrategias e intervenciones que se adapten a la realidad del personal médico legal del Perú y que promuevan su bienestar, su salud mental y la calidad del servicio que brindan.

El estudio de Alva (2018) en la región San Martín, aunque centrado en un área geográfica específica, ofrece valiosa información sobre la problemática del burnout y la satisfacción laboral en el personal médico legal. Al utilizar instrumentos validados, como el Maslach Burnout Inventory (MBI) y el cuestionario de Sonia Palma, este estudio proporciona datos cuantitativos sobre los niveles de burnout y satisfacción en una muestra de profesionales. La metodología empleada por Alva (2018), que incluye un análisis correlacional entre el burnout y la satisfacción, puede ser replicada en futuros estudios con muestras más representativas a nivel nacional, permitiendo una mejor comprensión de la relación entre ambos constructos en el contexto del personal médico legal del Perú.

El objetivo general de la tesis de Alva (2018) fue determinar la relación que existe entre el Síndrome de Burnout (SBO) y la satisfacción laboral (SL) del personal profesional, técnico y administrativo de las divisiones médico legales de la Región San Martín, durante el periodo de julio a diciembre de 2016.

3.2. Aspectos metodológicos

El estudio, enfocado en la relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en el personal médico legal del Perú, adoptó un enfoque cuantitativo para la recogida y el análisis de datos. Este enfoque, basado en la medición de variables y el uso de análisis estadísticos, permitió obtener datos numéricos y establecer relaciones entre las variables de estudio. Se consideró que este enfoque era el más adecuado para responder a los objetivos de la investigación, que se centraban en la determinación de la prevalencia del burnout y la satisfacción laboral, así como en la identificación de posibles factores asociados. El diseño de la investigación fue descriptivo-correlacional, lo que permitió describir las características de la población estudiada y analizar la relación entre el burnout y la satisfacción laboral. (Hernández et al., 2014). Este diseño, al no implicar la manipulación de variables, se consideró adecuado para un estudio exploratorio sobre un tema poco investigado en el contexto peruano. El estudio de Alva (2018) utilizó una muestra de 40 colaboradores de las divisiones médico legales de la región San Martín. La muestra se seleccionó mediante un muestreo probabilístico estratificado, con el fin de garantizar la representatividad de las diferentes regiones y especialidades del personal médico legal. Los criterios de inclusión fueron: ser personal médico legal en activo, con al menos un año de experiencia en el cargo, y haber firmado el consentimiento informado. Los criterios de exclusión fueron: estar de licencia por enfermedad, maternidad o paternidad, y ocupar cargos administrativos o de gestión.

Para la recogida de datos, se utilizaron dos instrumentos: el Maslach Burnout Inventory (MBI-HSS) para medir el burnout y el cuestionario de Sonia Palma para medir la satisfacción laboral. (Alva, 2018). El MBI-HSS, un cuestionario de autoinforme ampliamente utilizado en la investigación sobre el burnout, evalúa las tres dimensiones del síndrome: agotamiento emocional, cinismo y reducida eficacia profesional. (Maslach & Leiter, 2016). El cuestionario consta de 22 ítems que se valoran en una escala tipo Likert, y presenta adecuados índices de validez y confiabilidad en el

contexto internacional. El cuestionario de Sonia Palma, un instrumento desarrollado en Latinoamérica, evalúa la satisfacción laboral a través de 50 ítems que exploran diferentes aspectos del trabajo, como las posibilidades de realización personal, el involucramiento con la tarea, la supervisión, la comunicación y las condiciones laborales. (Meliá & Peiró, 1989). Este cuestionario también ha sido adaptado y validado en el contexto peruano, mostrando buenos índices de confiabilidad.

Para el procesamiento y el análisis de los datos, se utilizó el programa estadístico SPSS (Statistical Package for the Social Sciences). Este software, ampliamente utilizado en la investigación en ciencias sociales y de la salud, permitió realizar una amplia gama de análisis estadísticos. Se realizaron análisis descriptivos para caracterizar la muestra y se calcularon las frecuencias y los porcentajes de las variables de estudio. Para analizar la relación entre el burnout y la satisfacción laboral, se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson. Esta prueba estadística permite medir la fuerza y la dirección de la asociación lineal entre dos variables cuantitativas. (Arias, 2014). Además, se realizaron análisis de varianza (ANOVA) para comparar los niveles de burnout y satisfacción laboral en diferentes grupos, como hombres y mujeres, diferentes especialidades y años de experiencia. Estos análisis permitieron identificar posibles diferencias significativas entre los grupos y explorar la influencia de variables sociodemográficas y laborales en el burnout y la satisfacción laboral.

3.3. Hallazgos

Se presentan los resultados según los objetivos propuestos:

OBJETIVO GENERAL:

Tabla 09 Contingencia de la relación entre síndrome de burnout y satisfacción laboral del personal profesional de las divisiones médico legales de la región san martín, julio - diciembre 2016.

PERSONAL PROFESIONAL			Satisfacción laboral			Total
			Insatis-fecho	Indife-rente	Satis-fecho	
Síndrome de Burnout	Leve	Recuento	0	0	3	3
		% Del total	0.00%	0.00%	7.50%	7.50%
	Moderado	Recuento	0	0	2	2
		% Del total	0.00%	0.00%	5.00%	5.00%
	Severo	Recuento	0	0	0	0
		% Del total	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%
Total		Recuento	17	0	0	5
		% Del total	42,5%	0.00%	0.00%	12.50%

Figura 01 *Nivel de síndrome de burnout del personal profesional, de las divisiones médico legales de la región san martín 2016*

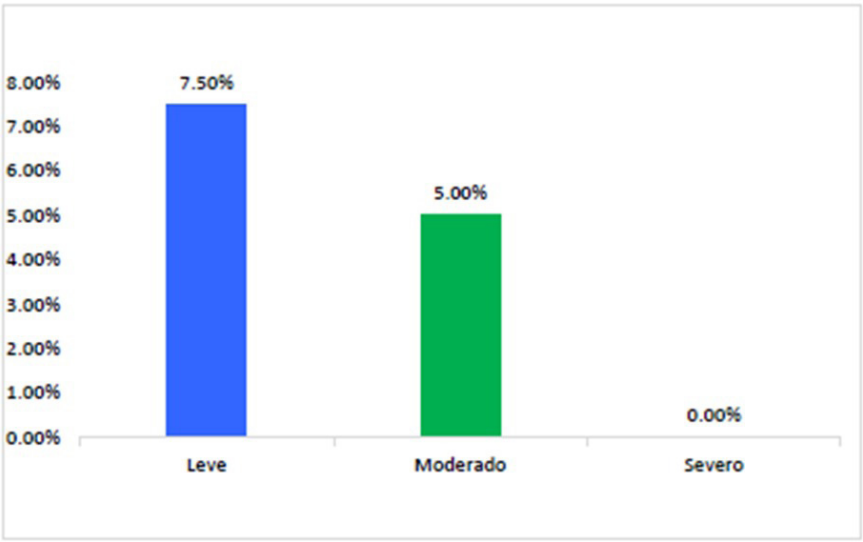


Tabla 10 Tabla de contingencia de la relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral del personal técnico de las divisiones médico-legales de la región San Martín, julio-diciembre 2016.

PERSONAL TÉCNICO			Satisfacción laboral			Total
			Insatisfecho 0-27	Indiferente 28-55	Satisfecho 56-84	
Síndrome de Burnout	Leve	Recuento	1	0	0	1
		% Del total	2.50%	0.00%	0.00%	2.50%
	Moderado	Recuento	4	9	0	13
		% Del total	10.00%	22.50%	0.00%	32.50%
	Severo	Recuento	6	1	0	7
		% Del total	15.00%	2.50%	0.00%	17.50%
Total		Recuento	10	10	0	21
		% Del total	25.00%	25.00%	0.00%	52.50%

Figura 02 *Nivel de síndrome de burnout del personal técnico de las divisiones médico-legales de la región San Martín, 2016.*

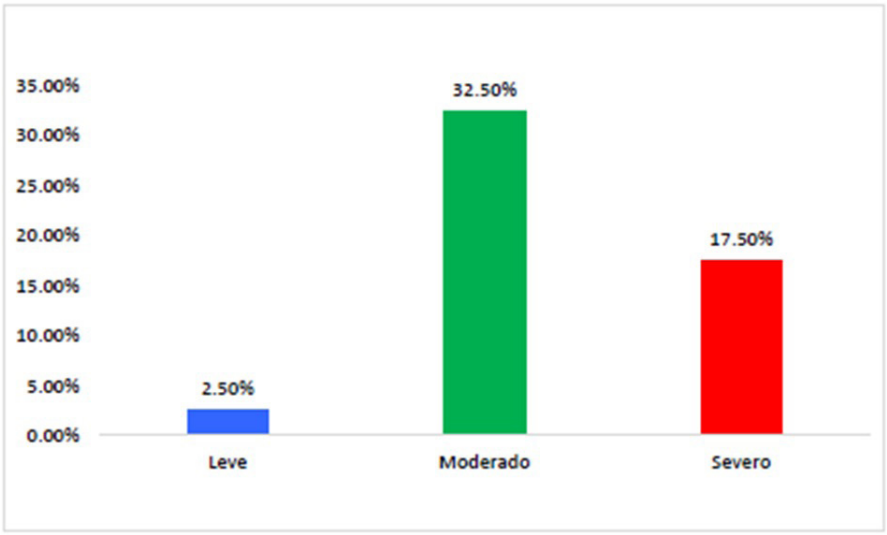


Tabla 11 Contingencia de la relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral del personal administrativo de las divisiones médico-legales de la región San Martín, julio-diciembre 2016.

PERSONAL ADMINISTRATIVO			Satisfacción laboral			Total
			Insatisfecho 0-27	Indiferente 28-55	Satisfecho 56-84	
Síndrome de Burnout	Leve	Recuento	0	0	0	0
		% Del total	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%
	Moderado	Recuento	2	7	0	9
		% Del total	5.00%	17.50%	0.00%	22.50%
	Severo	Recuento	4	1	0	5
		% Del total	10.00%	2.50%	0.00%	12.50%
Total		Recuento	6	8	0	14
		% Del total	15.00%	20.00%	0.00%	35.00%

Figura 03 *Nivel de síndrome de burnout del personal administrativo de las divisiones médico-legales de la región San Martín, 2016.*

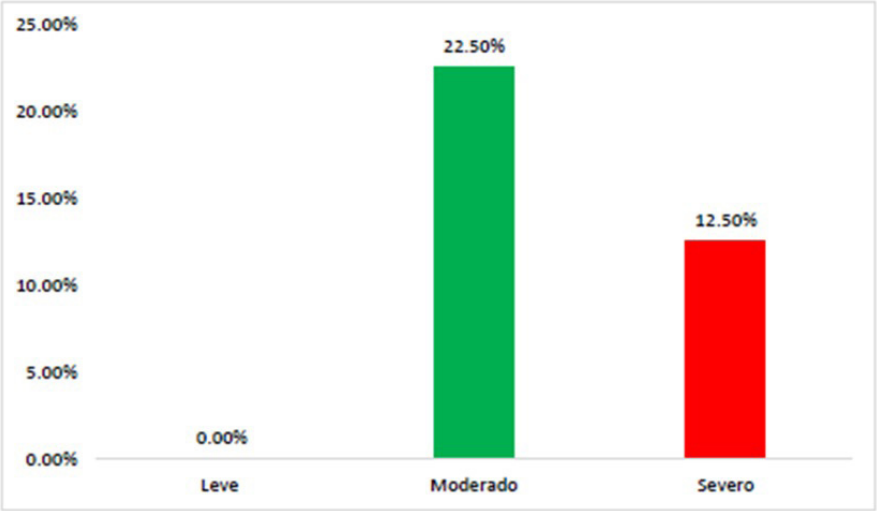


Tabla 12 Resumen de contingencia de la relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral del personal profesional, técnico y administrativo de las divisiones médico-legales de la región San Martín, julio-diciembre 2016.

PERSONAL PROFESIONAL, TÉCNICO Y ADMINISTRATIVO			Satisfacción laboral			Total
			Insatisfecho 0-27	Indiferente 28-55	Satisfecho 56-84	
Síndrome de Burnout	Leve	Recuento	1	0	3	4
		% Del total	2.50%	0.00%	7.50%	10.00%
	Moderado	Recuento	6	16	2	24
		% Del total	15.00%	40.00%	5.00%	60.00%
	Severo	Recuento	10	2	0	12
		% Del total	25.00%	5.00%	0.00%	30.00%
Total		Recuento	17	18	5	40
		% Del total	42.50%	45.00%	12.50%	100.00%

La tabla de contingencia muestra que cuando existe un moderado síndrome de Burnout, el personal se muestra indiferente a la satisfacción dentro la organización.

Tabla 13 Significancia de la relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral.

		Síndrome de Burnout	Satisfacción Laboral
Síndrome de Burnout	Correlación de Pearson	1	-,590**
	Sig. (unilateral)		,000
	N	40	40
Satisfacción Laboral	Correlación de Pearson	-,590**	1
	Sig. (unilateral)	,000	
	N	40	40

***. La correlación es significante al nivel 0,01 (unilateral).*

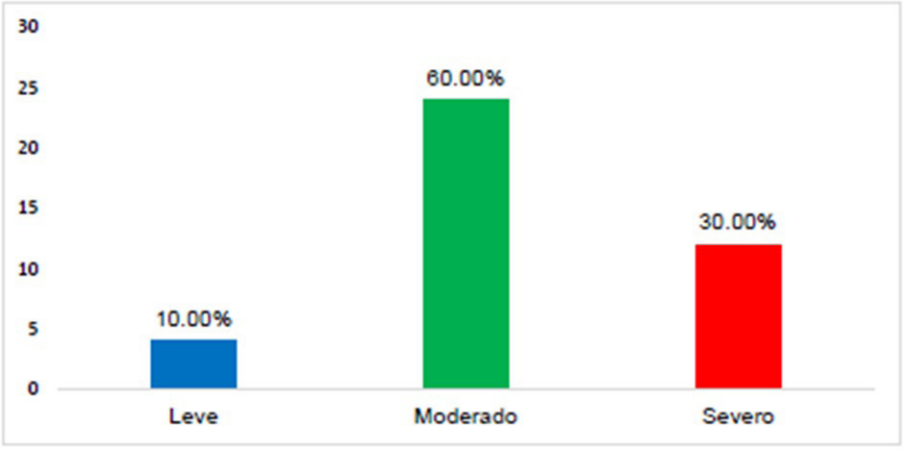
Si existe relación entre las variables objeto de estudio, debido a que la correlación de Pearson aplicada muestra un valor p menor a 0.05, y alcanza un coeficiente de -0.590; por tanto, se acepta la hipótesis de investigación, demostrando que cuando mayor sea el nivel de Síndrome de Burnout mayor será la insatisfacción laboral.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Tabla 14 Nivel de síndrome de burnout del personal profesional, técnico y administrativo de las divisiones médico-legales de la región San Martín, julio-diciembre 2016.Nota El porcentaje indica que el desempeño docente se moviliza entre los niveles muy alto (44.5%), alto (33.2%) y medio (18.6%).

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Leve	4	10,00
Moderado	24	60,00
Severo	12	30,00
Total	40	100,00

Figura 04 Nivel de síndrome de burnout del personal profesional, técnico y administrativo de las divisiones médico-legales de la región San Martín, 2016



El nivel de Síndrome de Burnout en la entidad es moderado en un nivel 60%, y solo un 10% leve, debido al desgaste y falta de comprensión de su realidad laboral.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Tabla 15 Nivel de satisfacción laboral del personal profesional de las divisiones médico-legales de la región San Martín, julio-diciembre de 2016.

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Insatisfecho	0	0.00%
Indiferente	1	2.50%
Satisfecho	4	10.00%

Figura 05 Niveles de satisfacción laboral del personal profesional de las divisiones médico-legales de la región San Martín, 2016.

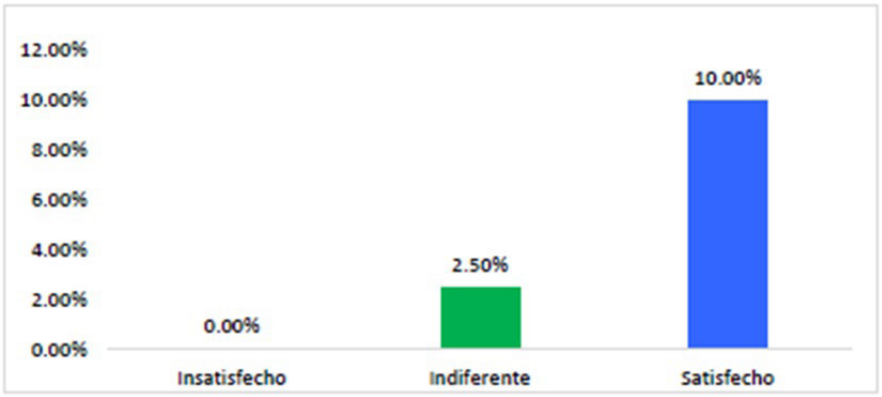


Tabla 16 Nivel de satisfacción laboral del personal técnico de las divisiones médico-legales de la región San Martín, julio-diciembre de 2016.

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Insatisfecho	7	17.50%
Indiferente	8	20.00%
Satisfecho	1	2.50%

Figura 06 Niveles de satisfacción laboral del personal técnico de las divisiones médico-legales de la región San Martín, 2016.

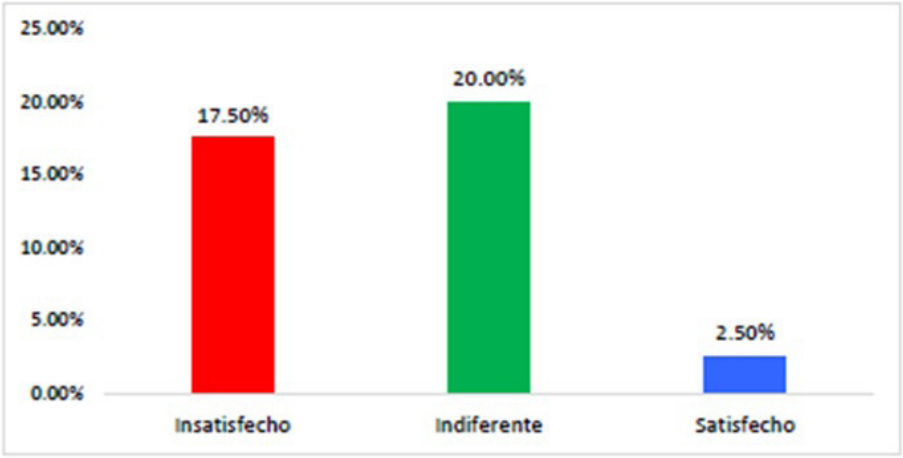


Tabla 17 Nivel de satisfacción laboral del personal administrativo de las divisiones médico-legales de la región San Martín, julio-diciembre de 2016.

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Insatisfecho	7	25.00%
Indiferente	8	22.50%
Satisfecho	1	0.00%

Figura 07 Niveles de satisfacción laboral del personal administrativo de las divisiones médico-legales de la región San Martín, 2016.

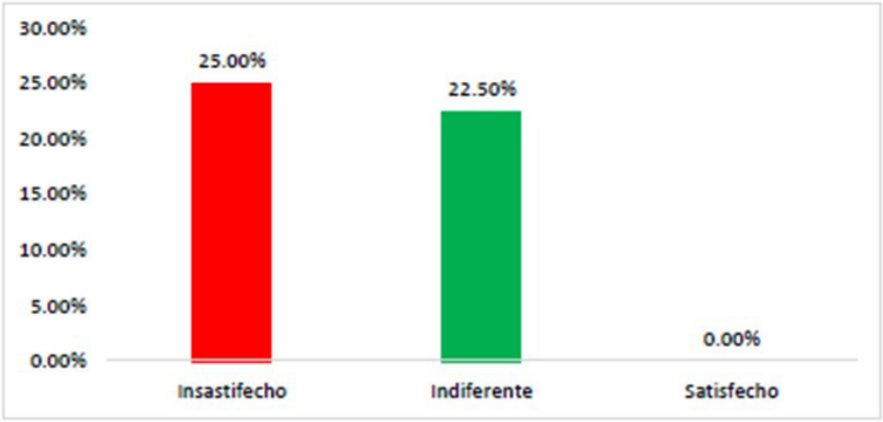
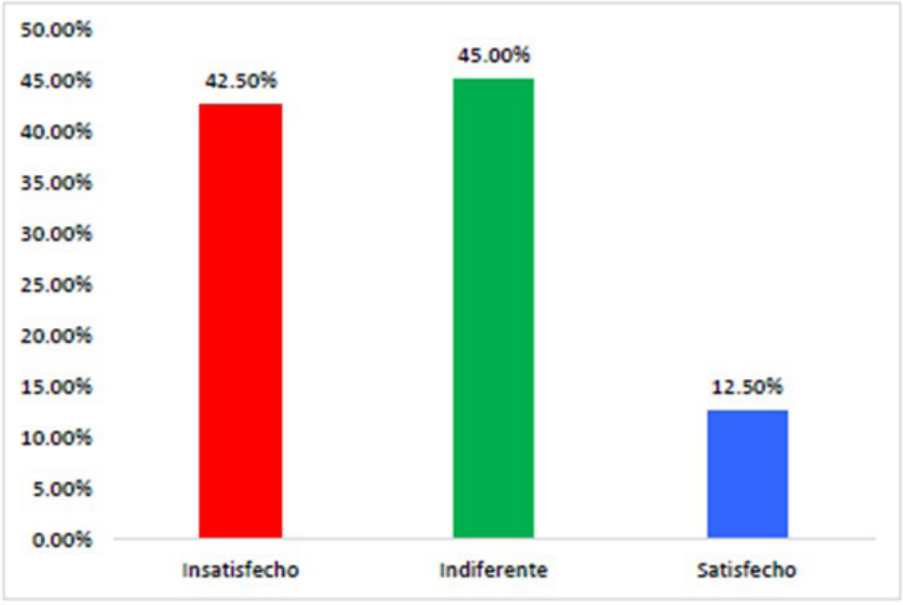


Tabla 18 Nivel de satisfacción laboral del personal profesional, técnico y administrativo de las divisiones médico-legales de la región San Martín, julio-diciembre de 2016.

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Insatisfecho	17	42,50
Indiferente	18	45,00
Satisfecho	5	12,50
Total	40	100,00

Figura 08 Niveles de satisfacción laboral del personal profesional, técnico y administrativo de las divisiones médico-legales de la región San Martín, 2016.



El nivel de insatisfacción por parte el personal es alto, debido a que el personal está insatisfecho e indiferente en un 42,5% y 45.00% frente a un 12.5% de satisfechos, debido a que no existe oportunidades para progresar en la institución; no hay cooperación entre compañeros y muchos de las metas y objetivos no guardan relación con el desempeño organizacional.

3.4. Discusión de resultados

Los resultados del estudio de Alva (2018), que revelaron una prevalencia del síndrome de burnout moderado en el 60% de la muestra y una baja satisfacción laboral en el 40% del personal de las divisiones médico legales de la región San Martín, abren un espacio para la discusión y la comparación con otros estudios sobre burnout y satisfacción laboral, tanto en el personal médico legal como en profesionales de la salud en general.

Estos hallazgos, aunque específicos de un contexto regional y temporal, permiten una primera aproximación a la problemática del burnout y la satisfacción laboral en el personal que se desempeña en este ámbito en el Perú, y sientan las bases para futuras investigaciones que exploren estos constructos con mayor profundidad y en diferentes contextos del país. La comparación con otros estudios permitirá contextualizar los resultados de Alva (2018), identificar posibles factores explicativos para los niveles de burnout y satisfacción encontrados y proponer líneas de investigación que contribuyan a una mejor comprensión de la problemática y al diseño de estrategias de intervención. La discusión también debe considerar las limitaciones del estudio de Alva (2018), como el tamaño de la muestra, el alcance geográfico y la metodología empleada, para contextualizar sus hallazgos y proponer mejoras para futuras investigaciones.

La prevalencia del síndrome de burnout moderado encontrada por Alva (2018) en el personal médico legal de la región San Martín (60%) es un dato que invita a la reflexión, especialmente si se compara con estudios realizados en otros contextos y con otras poblaciones. Si bien no existen

datos específicos sobre la prevalencia del burnout en el personal médico legal del Perú a nivel nacional, estudios internacionales muestran cifras variables.

Por ejemplo, un estudio realizado con médicos residentes en Estados Unidos encontró que el 45% experimentaba al menos un síntoma de burnout (Shanafelt et al., 2015). Otro estudio, realizado con profesionales de la salud en diferentes países, encontró una prevalencia del burnout que oscilaba entre el 20% y el 80%, dependiendo del país y la especialidad (Ahola et al., 2014). Estas diferencias en las cifras pueden deberse a diversos factores, como las características de la muestra, los instrumentos de medición utilizados, las condiciones laborales, la cultura organizacional y el contexto socioeconómico.

En el caso de la región San Martín, las condiciones laborales del personal médico legal, que incluyen una alta carga de trabajo, la exposición a situaciones traumáticas, la presión judicial y la falta de recursos, podrían ser factores que contribuyen a la alta prevalencia del burnout. Además, la falta de reconocimiento por el trabajo realizado, las limitadas oportunidades de desarrollo profesional y la escasa autonomía en la toma de decisiones, identificados como factores motivacionales clave por Herzberg (2008, citado en Eyster et al., 2022), también podrían estar influyendo en el nivel de burnout experimentado por el personal.

El nivel de satisfacción laboral encontrado por Alva (2018) en la región San Martín (42.50% insatisfecho, 45% indiferente, 12.50% satisfecho) también es un dato que merece ser analizado en detalle y comparado con otros estudios. La alta proporción de personal insatisfecho o indiferente sugiere que existen áreas de mejora en las condiciones laborales y el clima organizacional de las divisiones médico legales.

Si bien no se cuenta con datos específicos sobre la satisfacción laboral del personal médico legal en el Perú a nivel nacional, estudios internacionales muestran que la satisfacción laboral en el sector salud se ve afectada por

factores como el salario, las condiciones de trabajo, las relaciones interpersonales, el desarrollo profesional y la autonomía (Spector, 1997, citado en Razavi et al., 2018).

En el caso del personal médico legal de la región San Martín, la falta de oportunidades de progreso, la escasa cooperación entre compañeros y la falta de relación entre las metas y objetivos individuales y el desempeño organizacional, identificados en el estudio, podrían estar contribuyendo a la baja satisfacción laboral. Además, la presencia de factores higiénicos deficientes, como la falta de recursos, las malas condiciones de trabajo y la inseguridad laboral, también podrían estar influyendo en la insatisfacción del personal.

Las condiciones laborales del personal médico legal en la región San Martín, caracterizadas por una alta carga de trabajo, la exposición a situaciones traumáticas, la presión judicial y la falta de recursos, pueden ser un factor determinante para los altos niveles de burnout y la baja satisfacción laboral encontrados en el estudio de Alva (2018). La exposición continua a situaciones de violencia, muerte y sufrimiento, sumada a la presión por resolver casos complejos y la falta de recursos y apoyo institucional, puede generar un alto nivel de estrés, agotamiento emocional y despersonalización, síntomas característicos del burnout.

Además, la precariedad laboral, la falta de reconocimiento por el trabajo realizado y las limitadas oportunidades de desarrollo profesional pueden contribuir a la insatisfacción y la desmotivación del personal. El estudio de Isuiza et al. (2023) sobre la satisfacción laboral del personal de salud durante la pandemia de COVID-19 muestra cómo las condiciones laborales adversas, la alta carga de trabajo y el estrés pueden afectar negativamente el bienestar y la satisfacción laboral, un fenómeno que podría ser similar al experimentado por el personal médico legal en la región San Martín.

El contexto del sistema de justicia peruano, con sus deficiencias y limitaciones, también puede influir en los niveles de burnout y satisfacción

laboral del personal médico legal. La falta de recursos, la burocracia, la lentitud de los procesos judiciales, la corrupción y la falta de independencia del poder judicial pueden generar frustración, desmotivación y un sentimiento de impotencia en los profesionales que se dedican a la administración de justicia.

Además, la percepción de inseguridad, la falta de protección y el riesgo de represalias por parte de grupos criminales o de poder pueden añadir un nivel de estrés adicional al trabajo del personal médico legal. La falta de un marco legal claro y preciso que regule el funcionamiento de la medicina legal, así como la ausencia de protocolos y procedimientos estandarizados, también pueden dificultar el trabajo y generar insatisfacción.

El estudio de Alva (2018), si bien proporciona información valiosa sobre el burnout y la satisfacción laboral en el personal médico legal de la región San Martín, presenta ciertas limitaciones que deben ser consideradas al momento de interpretar sus resultados. El tamaño de la muestra (40 colaboradores), aunque representativo de la población de las divisiones médico legales de la región, limita la generalización de los hallazgos a nivel nacional. Además, el diseño transversal del estudio no permite establecer relaciones de causalidad entre las variables, y la metodología empleada, basada en encuestas de percepción, puede estar sujeta a sesgos de respuesta.

Para futuras investigaciones, se recomienda ampliar el tamaño de la muestra, incluyendo personal de diferentes regiones del país, y utilizar un diseño longitudinal que permita analizar la evolución del burnout y la satisfacción laboral a lo largo del tiempo. También se recomienda utilizar una combinación de métodos cuantitativos y cualitativos, como entrevistas y grupos focales, para obtener una comprensión más profunda de la experiencia del personal médico legal y los factores que influyen en su bienestar y satisfacción.

Entre las futuras líneas de investigación que se derivan de los resultados de Alva (2018) y de la discusión con otros estudios, se destacan las siguientes: a) Investigar la prevalencia del burnout y la satisfacción laboral en el personal médico legal del Perú a nivel nacional, utilizando una muestra representativa y métodos de medición validados y adaptados al contexto peruano; b) Analizar la relación entre las diferentes dimensiones del burnout (agotamiento emocional, despersonalización, baja realización personal) y las dimensiones de la satisfacción laboral (salario, condiciones de trabajo, relaciones interpersonales, desarrollo profesional, reconocimiento, autonomía) en el personal médico legal; c) Investigar los factores que contribuyen al burnout y a la satisfacción laboral en el personal médico legal peruano, considerando variables como la carga de trabajo, la exposición a situaciones traumáticas, la presión judicial, el apoyo social, el liderazgo, el clima organizacional y las políticas de la organización; d) Evaluar la efectividad de intervenciones para prevenir el burnout y promover la satisfacción laboral en el personal médico legal, como programas de formación en gestión del estrés, programas de desarrollo profesional, mejora de las condiciones de trabajo y la implementación de políticas que promuevan la conciliación entre la vida laboral y personal; e) Analizar el impacto del burnout y la satisfacción laboral en la calidad del servicio médico legal, la eficiencia del sistema de justicia y la administración de justicia en el Perú.

El estudio de Alva (2018) ha sentado las bases para futuras investigaciones sobre el burnout y la satisfacción laboral en el personal médico legal del Perú. Sus hallazgos, aunque limitados por el alcance del estudio, revelan la necesidad de prestar mayor atención a estos constructos y sus implicancias para la salud mental de los profesionales, la calidad del servicio y la eficiencia del sistema de justicia.

La profundización en estas líneas de investigación contribuirá a una mejor comprensión de la problemática y a la elaboración de estrategias de intervención que promuevan un ambiente de trabajo más positivo, saludable y satisfactorio para el personal médico legal en el Perú. Profundizar

en la investigación del síndrome de burnout y la satisfacción laboral en el personal médico legal permitirá desarrollar estrategias focalizadas en las dimensiones con mayor impacto, mejorando así la calidad de vida de los profesionales y la eficiencia del sistema de justicia.

La combinación de estudios cuantitativos y cualitativos permitirá comprender la complejidad de estos constructos y desarrollar intervenciones integrales que aborden las causas y las consecuencias del burnout y la insatisfacción laboral. La creación de un sistema de vigilancia epidemiológica del burnout y la satisfacción laboral en el personal médico legal permitirá monitorear la evolución de estos constructos a lo largo del tiempo, identificar tendencias y evaluar la efectividad de las intervenciones implementadas.

La comparación de los resultados de Alva (2018) con otros estudios sobre burnout y satisfacción laboral, tanto en el contexto médico legal como en el ámbito de la salud en general, permite una comprensión más completa del fenómeno y sus implicaciones. La identificación de factores comunes que contribuyen al burnout y la insatisfacción laboral, así como la evaluación de la efectividad de diferentes estrategias de intervención, puede orientar el diseño de políticas y programas que promuevan un ambiente de trabajo saludable, motivador y satisfactorio para el personal médico legal.

Además, la investigación futura debe considerar las particularidades del sistema de justicia peruano y el contexto sociocultural en el que se desenvuelven los profesionales de la medicina legal para desarrollar intervenciones que sean culturalmente relevantes y adaptadas a las necesidades específicas de este grupo. Finalmente, es importante destacar la necesidad de una colaboración interinstitucional e interdisciplinaria para abordar la problemática del burnout y la satisfacción laboral en el personal médico legal, involucrando a instituciones del sector salud, justicia, academia y sociedad civil.

3.5. Conclusiones

El estudio del síndrome de burnout y la satisfacción laboral en el personal médico legal del Perú, abordado en este capítulo a partir de la investigación de Alva (2018) en la región San Martín, revela la importancia de atender estos constructos para mejorar la calidad del servicio, la retención del talento, la reducción del absentismo y la prevención del burnout en este sector.

Los hallazgos de Alva (2018), que muestran una alta prevalencia del síndrome de burnout y una baja satisfacción laboral en el personal de las divisiones médico legales de la región San Martín, son un llamado de atención sobre la necesidad de implementar estrategias para mejorar el clima laboral y las condiciones de trabajo en este ámbito. La exposición a situaciones traumáticas, la alta carga de trabajo, la presión judicial y la falta de recursos, factores identificados en la literatura como causas del burnout (Maslach & Leiter, 2001), son desafíos que el personal médico legal enfrenta a diario, lo que justifica la necesidad de implementar intervenciones que promuevan su bienestar y su salud mental.

Además, la falta de oportunidades de progreso, la escasa cooperación entre compañeros y la percepción de un salario injusto, factores que influyen en la satisfacción laboral (Herzberg, 2008, citado en Eyster et al., 2022), son aspectos que requieren atención para mejorar la motivación y el compromiso del personal.

La satisfacción laboral en el personal médico legal no solo impacta en su bienestar individual, sino que también tiene consecuencias directas en la calidad del servicio que se brinda a la comunidad. Un personal satisfecho tiende a ser más diligente, meticuloso, comprometido y proactivo en la realización de sus tareas, lo que se traduce en informes periciales más precisos, análisis forenses más rigurosos y una mayor atención a los detalles que pueden ser cruciales para la correcta administración de justicia.

Además, una alta satisfacción laboral contribuye a la retención del talento, reduciendo la rotación de personal y la pérdida de experiencia y conocimiento que esta conlleva (Pedraza, 2018). Asimismo, la satisfacción laboral se asocia con una menor tasa de absentismo, lo que se traduce en una mayor eficiencia y continuidad del servicio (Madero, 2019).

Finalmente, un ambiente de trabajo positivo y satisfactorio, que promueva el reconocimiento, el desarrollo profesional y la autonomía, puede contribuir a la prevención del burnout, un síndrome que afecta significativamente la salud mental y el desempeño de los profesionales (Maslach & Leiter, 2016).

Para mejorar el clima laboral y la satisfacción del personal médico legal en el Perú, se proponen las siguientes estrategias, basadas en la evidencia científica disponible: implementar programas de formación en gestión del estrés y habilidades de afrontamiento, mejorar las condiciones de trabajo y la seguridad laboral, promover la comunicación efectiva y el trabajo en equipo, ofrecer oportunidades de desarrollo profesional y reconocer el trabajo realizado.

Además, es fundamental fomentar un liderazgo justo, transparente y que promueva la participación del personal en la toma de decisiones. La implementación de estas estrategias, adaptadas al contexto específico de la medicina legal en el Perú, puede contribuir a crear un ambiente de trabajo más positivo, motivador y satisfactorio, mejorando la calidad del servicio, la retención del talento, reduciendo el absentismo y previniendo el burnout en este sector. La creación de un sistema de vigilancia del burnout y la satisfacción laboral permitirá monitorear la situación, identificar tendencias y evaluar la efectividad de las intervenciones.

REFLEXIONES FINALES

El síndrome de burnout y la satisfacción laboral, dos caras de una misma moneda en el ámbito de la psicología organizacional, son fenómenos complejos y multidimensionales que demandan una comprensión profunda y un abordaje integral. (Maslach & Leiter, 2016). Este libro, centrado en el personal médico legal del Perú, ha buscado arrojar luz sobre la intrincada relación entre estos dos constructos, explorando sus características, manifestaciones, factores de riesgo y consecuencias, así como su impacto en la calidad del servicio y la eficacia del sistema de justicia. La investigación de Alva (2018) en la región San Martín, presentada en el Capítulo III, ha proporcionado valiosa información empírica sobre los niveles de burnout y satisfacción laboral en una muestra de personal médico legal, revelando la necesidad de prestar mayor atención a esta problemática y de implementar estrategias para mejorar el clima laboral y las condiciones de trabajo en este ámbito. A partir de los hallazgos de esta investigación y de la revisión de la literatura existente, se pueden extraer una serie de reflexiones que invitan a un análisis más profundo y a la búsqueda de soluciones eficaces para el burnout y la insatisfacción laboral.

La evidencia científica ha demostrado que el burnout no es un problema individual, sino un fenómeno ocupacional complejo que surge de la interacción entre el individuo y su entorno laboral. (Ahola et al., 2019). Factores como la sobrecarga de trabajo, la falta de recursos, la presión por el rendimiento, la ambigüedad de roles, la falta de apoyo social y un clima laboral tóxico pueden contribuir al desarrollo del síndrome. (Maslach & Leiter, 2016). En el contexto médico legal, la exposición a situaciones traumáticas, la presión judicial y la responsabilidad de las decisiones que impactan en la vida de las personas pueden agravar estos factores de

riesgo. Por lo tanto, es esencial abordar el burnout desde una perspectiva sistémica que considere tanto las características individuales de los profesionales, como los factores contextuales y organizacionales que influyen en su bienestar y su desempeño.

La satisfacción laboral, por otro lado, se ha identificado como un factor protector contra el burnout y un elemento clave para la salud mental, la motivación y el rendimiento de los profesionales. (Pedraza, 2018). Un ambiente de trabajo positivo, donde se valora y se reconoce la contribución del personal, se ofrecen oportunidades de desarrollo profesional y se fomenta un clima de respeto, colaboración y apoyo mutuo, puede contribuir a la satisfacción laboral y al bienestar de los profesionales médicos legales. Además, la autonomía en la toma de decisiones, la responsabilidad, el crecimiento profesional y el desarrollo de habilidades, factores motivacionales clave según Herzberg (2008, citado en Eyster et al., 2022), pueden ser fuentes significativas de satisfacción en este ámbito.

Los hallazgos de Alva (2018) en la región San Martín, que revelaron una alta prevalencia de burnout y una baja satisfacción laboral en el personal médico legal, son un llamado de atención sobre la necesidad de implementar intervenciones en este sector. Es fundamental que las instituciones del sistema de justicia en el Perú priorizan la salud mental de sus profesionales, implementando programas de prevención del burnout, promoviendo la satisfacción laboral y creando un entorno de trabajo más positivo y saludable. Esto no solo beneficiará al personal médico legal, sino que también tendrá un impacto positivo en la calidad del servicio, la eficiencia del sistema y la confianza de la ciudadanía en la justicia.

A partir de la investigación presentada y la discusión realizada, se pueden plantear las siguientes recomendaciones para futuras investigaciones:

- Ampliar el alcance de los estudios a nivel nacional, para obtener una visión más completa de la problemática del burnout y la satisfacción laboral en el personal médico legal del Perú.

- Utilizar una combinación de métodos cuantitativos y cualitativos, como entrevistas y grupos focales, para profundizar en la experiencia de los profesionales y comprender las particularidades de su contexto laboral.

- Investigar la relación entre las diferentes dimensiones del burnout y los factores de riesgo específicos del entorno médico legal.

- Evaluar la efectividad de intervenciones para prevenir el burnout y promover la satisfacción laboral, como programas de formación en gestión del estrés, programas de desarrollo profesional y la mejora del clima organizacional.

- Analizar el impacto del burnout y la satisfacción laboral en la calidad del servicio médico legal, la eficiencia del sistema de justicia y la administración de justicia.

La investigación sobre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en el personal médico legal es un campo en constante evolución. Es fundamental continuar investigando estos constructos para mejorar la comprensión de su compleja interrelación, identificar los factores de riesgo y desarrollar estrategias de prevención e intervención más eficaces. Este libro es un aporte a este campo de estudio, y se espera que sus hallazgos y reflexiones contribuyan a la mejora de la salud mental, el bienestar y el desempeño del personal médico legal en el Perú.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Aguilar, G. (2017). *Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal de la División Médico Legal III Arequipa del Instituto de Medicina Legal, 2017* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. https://repositorio.unsa.edu.pe/items/1df655b8-8c15-4f3e-a6a7-264b079415ca

Ahola, K., Honkonen, T., Kivimäki, M., Virtanen, M., Isometsä, E., Aromaa, A., & Lönnqvist, J. (2006). Contribution of burnout to the association between job strain and depression: the health 2000 study. *Journal of occupational and environmental medicine, 48*(10), 1023-1030. https://journals.lww.com/joem/fulltext/2006/10000/Psychosocial_Work_Characteristics_as_Predictors.11.aspx

Alva, S. (2018). *Nivel del síndrome de Burnout y la satisfacción laboral del personal profesional técnico y administrativo de las divisiones médico legales de la región San Martín, julio - diciembre 2016* [Tesis de maestría, Universidad Alas Peruanas]. https://repositorio.uap.edu.pe/handle/20.500.12990/8651

Arias, W. (2014). Estilos de aprendizaje e inteligencia en estudiantes universitarios de Arequipa, Perú. *Journal of Learning Styles, 7*(14), 88–107. https://revista.ieee.es/index.php/estilosdeaprendizaje/ar-

ticle/view/996

Bakker, A., Demerouti, E., & Sanz, A. (2023). Job demands–resources theory: Ten years later. *Annual review of organizational psychology and organizational behavior, 10*(1), 25-53. https://www.annualreviews.org/content/journals/10.1146/annurev-orgpsych-120920-053933

Bianchi, R., Schonfeld, I., & Laurent, E. (2015). Burnout–depression overlap: A review. *Clinical psychology review, 36*, 28-41. https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0272735815000173

Carmassi, C., Foghi, C., Dell'Oste, V., Cordone, A., Bertelloni, C., Bui, E., & Dell'Osso, L. (2020). PTSD symptoms in healthcare workers facing the three coronavirus outbreaks: What can we expect after the COVID-19 pandemic. *Psychiatry research, 292*, 113312. https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S016517812031204X

Castillo, D. (2020). Las TIC en los procesos de enseñanza-aprendizaje desarrollados por maestros tutores de Educación Primaria en la Región de Murcia. *Revista Interuniversitaria de Investigación en Tecnología Educativa, 9*, 1–14. https://revistas.um.es/riite/article/view/432061

Cortez, N. (2023). Clima organizacional en satisfacción laboral: una revisión sistemática. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo, 14*(27), e556. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-74672023000200153&script=sci_arttext

Eyster, H., Satterfield, T., & Chan, K. (2022). Why people do what they

do: an interdisciplinary synthesis of human action theories. *Annual Review of Environment and Resources, 47*(1), 725-751. https://www.annualreviews.org/content/journals/10.1146/annurev-environ-020422-125351

Figley, C. (2013). *Compassion fatigue: Coping with secondary traumatic stress disorder in those who treat the traumatized.* Routledge. https://api.taylorfrancis.com/content/books/mono/download?identifierName=doi&identifierValue=10.4324/9780203777381&type=googlepdf

Freudenberger, H. (1974). Staff burn-out. *Journal of Social Issues, 30*(1), 159–165. https://spssi.onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x

García, Y., Martínez, M., Rivera, M., & Gutiérrez, G. (2016). Satisfacción laboral del personal de enfermería en dos instituciones de salud públicas: Caso Hidalgo, México. *Revista Enfermería del Instituto Mexicano del Seguro Social, 20*(26-42). https://cienciaadministrativa.uv.mx/index.php/cadmiva/article/view/2325

Herzberg, F. (2008). *One more time: How do you motivate employees?*. Harvard Business Review Press. https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=2WVZCgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT5&dq=Herzberg,+F.+(2008).+One+more+time:+How+do+you+motivate+employees%3F.+Harvard+Business+Review+Press.&ots=Zf95jzPUqa&sig=2tHOHaSEDcgFcqVg9nxfCO_pkrI

Huaita, D., & Luza, F. (2018). El clima laboral y la satisfacción laboral en el desempeño docente de instituciones educativas públicas. *INNOVA Research Journal, 3*(8.1), 300–312. http://201.159.222.115/index.

php/innova/article/view/801

Huang, S., Li, R., Fang, S., & Tang, F. (2019). Well-being: its relationship with work-to-family conflict and burnout among males and females. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 16*(13), 2291. https://www.mdpi.com/1660-4601/16/13/2291

Isuiza, D., Carhuancho, I., Mejía, H., & Miranda, B. (2023). Satisfacción laboral del personal de salud durante la emergencia sanitaria en Latinoamérica. *Revista de Ciencias Sociales*, XXIX(1), 344–356. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8822445

Jiménez, D., & Jiménez, E. (2016). Clima laboral y su incidencia en la satisfacción de los trabajadores de una empresa de consumo masivo. *Revista Ciencia Unemi, 9*(18), 26–34. https://www.redalyc.org/pdf/5826/582663825005.pdf

Madero, S. (2019). Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. *Acta Universitaria, 29*, e2153. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0188-62662019000100194&script=sci_arttext

Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: Recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry, 15*(2), 103–111. https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/wps.20311

Ordorika, I. (2020). Pandemia y educación superior. *Revista de la Educación Superior, 49*(194), 1–8. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0185-27602020000200001&script=sci_arttext

Osorio, L., Vidanovic, M., & Finol, P. (2021). Elementos del proceso de enseñanza – aprendizaje y su interacción en el ámbito educativo. *Revista Qualitas, 23*(23), 1–11. https://revistas.unibe.edu.ec/index.php/qualitas/article/download/117/183

Pedraza, N. (2018). El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano. *Revista Lasallista de Investigación, 15*(1), 90–101. http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1794-44492018000100090&script=sci_arttext

Porras, C., Carhuas, I., Quispe, M., & Ríos, C. (2021). Estilos de aprendizaje en estudiantes universitarios: Una revisión descriptiva de la literatura. *Desafíos, 12*(2), 144-151. http://revistas.udh.edu.pe/index.php/udh/article/view/345e

Razavi, D., Gamkrelidze, I., Nguyen, M., Chen, D., Van Damme, P., Abbas, Z., & Ryder, S. (2018). Global prevalence, treatment, and prevention of hepatitis B virus infection in 2016: a modelling study. *The lancet Gastroenterology & hepatology, 3*(6), 383-403. https://www.thelancet.com/journals/langas/article/PIIS2468-1253(18)30056-6/fulltext?app=true&code=lancet-site

Salvagioni, D., Melanda, F., Mesas, A., González, A., Gabani, F., & Andrade, S. M. (2017). Physical, psychological and occupational consequences of job burnout: A systematic review of prospective studies. *PloS one, 12*(10), e0185781. https://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371/journal.pone.0185781

Shanafelt, T., Boone, S., Tan, L., Dyrbye, L., Sotile, W., Satele, D., West,

C., Sloan, J., & Oreskovich, M. (2015). Burnout and satisfaction with work-life balance among US physicians relative to the general US population. *Archives of internal medicine, 175*(18), 2857–2865. https://jamanetwork.com/journals/jamainternalmedicine/article-abstract/1351351

Spector, P. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences. Sage* publications. https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=_-AXCgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=Spector,+P.+E.+(1997).+Job+satisfaction:+Application,+assessment,+causes,+and+consequences.+Sage+publications.&ots=erFjIwXd4h&sig=pEQ920onMOiCDT-EwDnsU4RxjSA

Van der Kolk, B. (2014). *The body keeps the score: Brain, mind, and body in the healing of trauma.* Viking. https://epe.lac-bac.gc.ca/100/201/300/voices_against_torture/2023/03-02.pdf#page=58

Vega, N., Flores, R., Flores, I., Hurtado, B., & Rodríguez, J. (2019). Teorías del aprendizaje. *Xikua, 14*, 51–53. https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/xikua/article/view/4359

Velosa López, J., Ruiz, C. B., & Toro González, J. A. (2023). *Practices from experiential pedagogy to motivate students in the English subject: Case study: Students with academic lag at the Santo Tomás University*. Editorial Navegante. https://submission.editorialnavegante.com/index.php/SEN/catalog/book/211

World Health Organization. (2019). *Burn-out an "occupational phenomenon": International Classification of Diseases.* WHO. https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases



EDITORIAL
NAVEGANTE