



**Universidad
Norbert Wiener**

Powered by **Arizona State University**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE
ENFERMERÍA**

TRABAJO ACADÉMICO

“Factores de riesgo psicosocial y desgaste profesional en el personal asistencial de enfermería de los centros de salud mental comunitarios del Callao 2023”

Para optar el Título de

Especialista en Enfermería en Salud Mental e Psiquiatría

Presentado por:


Autora: Bernaola Luiken, Ruth Miluska Janet

Asesor: Mg. Werther Fernando Fernández Rengifo

Código Orcid: <https://orcid.org/0000-0001-7485-9641>

Lima – Perú

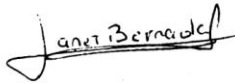
2023

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01

Yo, ... **BERNAOLA LUIKEN RUTH MILUSKA JANET** egresado de la Facultad deCiencias de la Salud..... y Escuela Académica Profesional de ...Enfermería..... / Escuela de Posgrado de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo académico **“FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y DESGASTE PROFESIONAL EN EL PERSONAL ASISTENCIAL DE ENFERMERÍA DE LOS CENTROS DE SALUD MENTAL COMUNITARIOS DEL CALLAO 2023”** Asesorado por el docente: Mg. Werther Fernando Fernández Rengifo DNI ... 05618139 ORCID... <https://orcid.org/0000-0001-7485-9641> tiene un índice de similitud de (17) (diecisiete) % con código __oid:__ oid:14912:290583231 verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el turnitin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.



.....
 Firma de autor 1

BERNAOLA LUIKEN RUTH MILUSKA JANET Nombres y apellidos del Egresado
 DNI:71477649

.....
 Firma de autor 2

DNI:



Firma

Mg. Werther Fernando Fernández Rengifo.
 DNI: ...05618139

Lima, ...29...de.....noviembre..... de.....2023...

Dedicatoria

A Dios y a mis padres, que siempre me brindaron su apoyo, y son mi fortaleza en todo momento.

Agradecimiento

Gracias a Dios por ser mi fortaleza, y brindarme su bendición siempre.

A mi asesor, por su dedicación, paciencia y haber enriquecido mis conocimientos con su sabiduría, lo cual me ha permitido llevar a cabo este trabajo.

A mis docentes por sus sabias palabras, y las enseñanzas brindadas.

INDICE

Resumen	7
Abstract	8
1. EL PROBLEMA	9
1.1. Planteamiento del problema	9
1.2. Formulación del problema	11
1.2.1. Problema general	11
1.2.2. Problemas específicos	12
1.3. Objetivos de la investigación.....	12
1.3.1. Objetivo general	12
1.3.2. Objetivos específicos	12
1.4. Justificación de la investigación	13
1.4.1. Teórico.....	13
1.4.2. Metodológico	14
1.4.3. Practica	14
1.5. Delimitación de la investigación	14
1.5.1. Temporal.....	14
1.5.2. Espacial.....	15
2. MARCO TEORICO	16
2.1. Antecedentes	16
2.2. Bases teóricas.....	20
2.3. Formulación de hipótesis	23
3. METODOLOGIA	25
3.1. Método de la investigación	25
3.2. Enfoque de la investigación	25
3.3. Tipo de investigación.....	25
3.4. Diseño de investigación	25
Diseño no experimental, descriptivo, correlacional y transversal.25	
3.5. Población, muestra y muestreo	26
3.6. Variables y operacionalización	28
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	31
3.7.1. Técnica	31
3.7.2. Descripción de instrumentos	31
3.7.3. Validación.....	31
3.7.4. Confiabilidad.....	32

3.8.	Plan de procesamiento y análisis de datos	32
3.9.	Aspectos éticos.....	33
4.	ASPECTOS ADMINISTRATIVOS.....	34
4.1.	Cronograma de actividades	34
4.2.	Presupuesto	35
5.	REFERENCIAS.....	36
	ANEXO 2. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	47
	<u>ANEXO 3. VALIDEZ DEL INSTRUMENTO</u>	49
	<u>ANEXO 4.- CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO.....</u>	50
	ANEXO 5.- CONSENTIMIENTO INFORMADO.....	51
	ANEXO 6.- SOLICITUD DE PERMISO	52

Resumen

El presente proyecto de investigación tiene como objetivo “determinar la relación de los factores de riesgo psicosocial y desgaste profesional en el personal asistencial de enfermería de los Centros de Salud Mental Comunitarios del Callao, 2023”. Es de enfoque cuantitativo, tipo aplicada, diseño no experimental, descriptivo, correlacional y transversal. La muestra será de 80 profesionales asistenciales del CSMC- Callao, a quienes se les aplicará dos instrumentos, uno de factores de riesgo psicosocial y de desgaste profesional, el instrumento de la variable factores de riesgo psicosocial fue validado por juicio de 3 expertos y se obtuvo un coeficiente de Alfa de Cronbach = 0.856, igualmente el instrumento de desgaste profesional fue también validado por juicio de 3 expertos y se obtuvo un coeficiente de Alfa de Cronbach de 0.838, lo que determina ser aplicable y de alta confiabilidad, esto fue realizado en la investigación de Rojas Katherine en el año 2021, por otro lado, los datos obtenidos serán tabulados en Microsoft Excel 2019 para posteriormente realizar el análisis de datos en SPSS V.17 y se aplicará la prueba de normalidad, si la muestra no tiene distribución normal se aplicará el estadístico no paramétrico Rho de Spearman,

Palabras clave: Factores de riesgo psicosocial, desgaste profesional, Salud mental

Abstract

The objective of this research project is to “determine the relationship between psychosocial risk factors and professional burnout in the nursing care staff of the Community Mental Health Centers of Callao, 2023.” It has a quantitative approach, applied type, non-experimental, descriptive, correlational and transversal design. The sample will be 80 healthcare professionals from the CSMC- Callao, to whom two instruments will be applied, one of psychosocial risk factors and professional burnout, the instrument of the psychosocial risk factors variable was validated by the judgment of 3 experts and was obtained a Cronbach's Alpha coefficient = 0.856, likewise the professional burnout instrument was also validated by the judgment of 3 experts and a Cronbach's Alpha coefficient of 0.838 was obtained, which determines to be applicable and of high reliability, this was carried out in the Rojas Katherine's research in 2021, on the other hand, the data obtained will be tabulated in Microsoft Excel 2019 to later carry out the data analysis in SPSS V.17 and the normality test will be applied, if the sample does not have a normal distribution, it will be The non-parametric Spearman's Rho statistic will be applied.

Keywords: Psychosocial risk factors, burnout, mental health

1. EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

El riesgo psicosocial (RP) está afectando y provocando alteraciones en la vivencia de las personas que encuentran dificultades en su entorno laboral y tienen repercusión en la salud física y mental, disminuye la calidad de sus funciones y son causados por estresores generando un agotamiento laboral (1), dentro de los factores que comprende el regocijo social está adecuando de trabajo, la forma en que se organizan las funciones, jornadas largas de trabajo, tipo de relaciones interpersonales, un nivel bajo de remuneraciones son aquellos motivos que afectan al personal de salud en forma individual y también colectiva (2).

A nivel mundial, se ha observado que los factores psicosociales en el ambiente laboral han provocado alteraciones en la salud emocional y mental, de los trabajadores causando estrés, ansiedad y estados depresivos, y comprometen la salud y vida laboral del personal (3).

La Organización Mundial de la Salud (OMS), en las investigaciones que han venido desarrollando en diferentes países sobre el RP, a partir de la salud ocupacional, psicología de la organización y desarrollo de la persona, hace un importante énfasis en la relación social y laboral, determinando que los colaboradores de una organización influyen notoriamente en su ambiente laboral, y dentro de los factores que provoca este riesgo está la desigualdad en la exposición; aquellos que realizan tareas de ejecución están más expuestos que aquellos que realizan tareas de planificación, y destaca a las mujeres como las más afectadas (4).

El personal asistencial de los centros de salud se encuentra inmerso a diario a diferentes factores estresores que se considera de riesgo psicosocial, estos pueden producir alteraciones psicológicas, emocionales y conductuales en el ámbito personal y

laboral; por lo que, al nivel mundial, en España los más destacados en cerca 58% de la población asistencial de los centros hospitalarios, parecen ser el trabajo emocional y la carga de trabajo, por lo que, los recursos, medidas e información resultan ser escasos para poder brindar comodidad al personal que asiste (5).

Es ese sentido se observa que España los RP están relacionados con el ambiente laboral y afectando a la salud del trabajador, razón por la cual va en aumento de las psicopatologías A causa de los eventos estresores, Con efectos negativos en el desempeño laboral, dentro de los conflictos más conocidos están las desigualdades funciones la distribución de los cargos que provoca desaliento y desinterés por las tareas (6).

Por otro lado, en Latinoamérica, México cuenta con una puntuación más elevada en desgaste profesional (DP) relacionado a factores de RP en el personal de salud con un 7.3%, seguido de Colombia con un 5.2%, por lo que, se están tomando medidas de contención para poder fortalecer las estrategias de resiliencia en los colaboradores y que esto no influya en su vida laboral y personal (7) (8). Es una investigación realizada en la organización pública con 985 trabajadores ubicada en Hidalgo, México se pudo observar que el factor psicosocial de riesgo más alto es la concepción de las tareas con 47.6%, el desgaste psíquico se demuestra por el estrés cognitivo emocional en 33.3% así también el factor protector con 82.5% que significa factores psicosociales adecuados (9).

Además, en Ecuador cerca del 36.6% de trabajadores de salud presenta RP, observándose que el más recurrente es el estrés por las exigencias físicas de trabajo en un 43.3% (10). Estos trabajadores presentan agotamiento que se manifiesta en algunos desequilibrios psicológicos, neurológica, gastrointestinal, respiratorio el músculo esquelético.

En Colombia, igualmente los trabajadores de salud se encuentran en puestos expuestos a riesgos, por lo que es frecuente la presencia del estrés el cual se representa

por el miedo tristeza, angustia y etapas depresivas en el momento de atender a los pacientes (6).

En el Perú, cerca del 49% de trabajadores de salud tienen niveles altos de exigencia psicológica ante una mínima compensación por las actividades que desempeñan, por lo que, en algunos casos muchos han desarrollado agotamiento emocional, a causa de extensas horas de trabajo; la presencia del RP es por una deficiente organización laboral (11).

Según el MINSA cerca del 28.5% refirieron síntomas relacionados a eventos ansiosos depresivos, el 41% fue moderada y severa, y un 12.8% tuvieron intentos suicidas, todo ello fue un obstáculo para que se pueda mejorar el clima laboral estableciendo una mejor comunicación entre el personal y directivo y entre ellos mismo, había miedo también a ser contagiados, cabe mencionar que se incrementaron los problemas gastrointestinales, erupciones en la piel, desequilibrios mentales y otros (12).

En los centros comunitarios de salud mental del Callao, existe una gran afluencia de pacientes para un personal reducido, por lo que, estos deben reforzar esfuerzos para poder abastecer las necesidades de toda la población que acude, sin tener que recibir una compensación extra por lo que realizan, esto los conlleva a estar inmersos a factores de riesgo psicosocial como es el estrés y el agotamiento laboral.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre los factores de riesgo psicosocial y el desgaste profesional en el personal asistencial de los Centros de Salud Mental Comunitarios del Callao, 2023?

1.2.2. Problemas específicos

a. ¿Cuál es la relación entre la dimensión exigencia psicológica de los factores de riesgo psicosocial y el desgaste profesional en el personal asistencial de enfermería de los Centros de Salud Mental Comunitarios del Callao, 2023?

b. ¿Cuál es la relación entre la dimensión trabajo activo y desarrollo de actividades de los factores de riesgo psicosociales con el desgaste profesional del personal asistencial en los Centros de Salud Mental Comunitarios del Callao, 2023?

c. ¿Cuál es la relación entre la dimensión apoyo social de los factores de riesgo psicosociales con el desgaste profesional del personal asistencial en los Centros de Salud Mental Comunitarios del Callao, 2023?

d. ¿Cuál es la relación entre la dimensión compensaciones de los factores de riesgo psicosociales con el desgaste profesional del personal asistencial en los Centros de Salud Mental Comunitarios del Callao, 2023?

e. ¿Cuál es la relación entre la dimensión doble presencia de los factores de riesgo psicosociales y el desgaste profesional del personal asistencial en los Centros de Salud Mental Comunitarios del Callao, 2023?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

“Determinar cuál es la relación entre los factores de riesgo psicosocial y el desgaste profesional en el personal asistencial de enfermería de los Centros de Salud Mental Comunitarios del Callao, 2023”.

1.3.2. Objetivos específicos

a. Identificar cuál es la relación entre la dimensión exigencia psicológica de los factores de riesgo psicosociales y el desgaste profesional en el personal asistencial de enfermería.

b. Identificar cual es la relación entre la dimensión trabajo activo y desarrollo de actividades de los factores de riesgo psicosociales y el desgaste profesional del personal asistencial en los Centros de Salud Mental Comunitarios del Callao, 2023.

c. Identificar cual es la relación entre la dimensión apoyo social y calidad de liderazgo de los factores de riesgo psicosociales y el desgaste profesional del personal asistencial en los Centros de Salud Mental Comunitarios del Callao, 2023.

d. Identificar cual es la relación entre la dimensión compensaciones de los factores de riesgos psicosociales y el desgaste profesional del personal asistencial en los Centros de Salud Mental Comunitarios del Callao, 2023.

e. Identificar cual es la relación entre la dimensión doble presencia de los factores de riesgo psicosociales y el desgaste profesional del personal asistencial en los Centros de Salud Mental Comunitarios del Callao, 2023.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Teórico

El presente estudio será una fuente de revisión y antecedentes para el inicio de futuras investigaciones que dará a conocer diversos aspectos importantes sobre el tema para poder ampliarlo, por lo que, se justifica al nivel teórico ya que se demostrará la presencia de factores de RP que pueden influir en el DP del personal asistencial de los centros comunitarios de salud mental en el Callao. esta justificación está basada en la teoría de Karasek, que formula el modelo “demanda-control-apoyo” planteando situaciones donde los estresores son crónicos el peso recae en el entorno laboral que presenta características psicosociales, las demandas se refieren a la carga laboral, el control se refiere a la capacidad de cada persona para encontrarse con las actividades

laborales en el jueves importante la participación de los compañeros que brindará el apoyo social para moderar el impacto negativo de un desgaste profesional o estrés elevado (13)

1.4.2. Metodológico

Se justificará al nivel metodológico porque en base a la técnica de la encuesta se recabará información teniendo como instrumentos un cuestionario para cada variable para poder recolectar datos, para que estos puedan ser procesados en base a la estadística descriptiva para poder dar a conocer la relación que pueda existir entre los diversos factores de riesgo psicosocial y desgaste profesional dirigido al personal de enfermería de los diversos centros comunitarios en el Callao.

1.4.3. Practica

La presente investigación tiene justificación práctica, debido a que se ahondará en base a una encuesta en determinar los factores de riesgo psicosocial que afectan al personal asistencial que los puede conllevar a un desgaste profesional y que este afecte lo diferentes aspectos de su vida. Esto nos permitirá dar a conocer a tiempo estos signos para ahondar en el asunto y sea abordado de la mejor manera, esto ayudará a que tengan un mejor desempeño dentro del ambiente laboral y estar estable emocionalmente, por ende, este también beneficia a la población, porque dará una mejor ayuda al prójimo.

1.5. Delimitación de la investigación

1.5.1. Temporal

El estudio acerca factores de riesgo psicosocial y desgaste profesional del personal asistencial en los Centros de Salud Mental Comunitarios del Callao, se realizará en el primer trimestre del presente año 2023.

1.5.2. Espacial

El estudio se realizará en los diversos Centro de Salud Mental Comunitario ubicando en la provincia constitucional del Callao. Estos centros de salud mental comunitarios son: Centro de Salud Mental Comunitario “Sarita Colonia”, Centro de Salud Mental Comunitario “La Perla”, Centro de Salud Mental Comunitario “Mi Perú”, Centro de Salud Mental Comunitario “Universitario Callao”, Centro de Salud Mental Comunitario “Ventanilla Norte” y Centro de Salud Mental Comunitario “Carmen de la Legua”.

1.5.3. Población o unidad de análisis

La población comprende al personal asistencial de los centros de salud mental del Callao.

2. MARCO TEORICO

2.1. Antecedentes

Antecedentes internacionales

López et al. (14), en México 2021, tuvieron el objetivo de “Identificar los factores de riesgo psicosocial que afectan e influyen en la salud mental del personal de salud del Hospital Básico de Jipijapa”, mediante un estudio descriptivo de corte transversal utilizando la técnica de la encuesta con un cuestionario de instrumento para poder recolectar datos en una muestra aleatoria de 40 profesionales de la salud. Se encontró que 42% tiene afectación en el desempeño laboral a causa de factores de riesgo psicosociales, siendo el de mayor frecuencia la sobrecarga laboral y ritmo en el 36% de todos. Concluyeron que el exceso de trabajo y el acelerado ritmo de la presión laboral, así como horarios insatisfactorios, producen riesgos en la salud, desarrollando enfermedades ocupacionales relacionado a cuadros de estrés y ansiedad.

Hormaza et al. (15), en Colombia 2021, tuvieron el objetivo de “Identificar los factores psicosociales determinantes del estrés que inciden en el desempeño laboral de los trabajadores del área asistencia del servicio de urgencias de un Hospital Luis Antonio Motero”, mediante un estudio empírico-analítico, cuantitativo y descriptivo, para una muestra de 24 profesionales de la salud, se empleó dos cuestionarios como instrumentos para recolectar datos mediante la técnica de la encuesta. Se encontró que el 38% tenía niveles muy alto de estrés, muy relacionado a factores de RP como las relaciones sociales, demandas del trabajo, consistencia del rol, recompensas y otros. Concluyeron que existe una

relación entre el estrés que resulta el principal factor de RP que puede alterar el rendimiento del personal en el trabajo.

Barrera et al. (16), en Chile 2020. tuvieron el objetivo “Describir las prevalencias del desgaste profesional y riesgos psicosociales en el trabajo”, mediante un estudio no experimental, de corte transversal y correlacional para una muestra de 372 individuos, para recolectar datos mediante la encuesta y dos cuestionarios como instrumentos para cada variable. Se encontró que el 76.5% tenían alto riesgo de cansancio emocional, el 53% bajo nivel de despersonalización, asociado a factores de riesgo como el 33,7% de división de tareas, 37.3% estilo colectivista de trabajo, 31.33% desgaste mental y 24.8% daños físicos. Concluyeron que se determina una correlación positiva entre el desgaste profesional asociado a los riesgos psicosociales.

Soto et al. (17), (2020) tuvieron el objetivo “Analizar el efecto de los riesgos psicosociales y la inteligencia emocional en la salud, el bienestar, el nivel de burnout y la satisfacción laboral de las enfermeras”, mediante un estudio transversal para una muestra por conveniencia de 125 profesionales de enfermería, se empleó dos escalas para recolectar datos mediante la técnica de la encuesta, se encontró que la inteligencia emocional es un “factor protector” del RP en sus manifestaciones de agotamiento, quejas psicósomática. Concluyeron que la inteligencia emocional brinda un efecto positivo frente a efectos secundarios de los factores de RP que van a propiciar el desgaste profesional.

Obiri, et al. (2019) tuvieron el objetivo “Determinar la relación entre los factores de riesgo psicosocial, el estrés, el agotamiento y la calidad de vida entre los trabajadores de atención primaria de la salud”, mediante un estudio transversal para una muestra de 873 colaboradores, para recolectar datos con dos

cuestionarios mediante la técnica de la encuesta. Se encontró que el 74,6% tenían una mala calidad de vida, con mayor afectación por el estrés laboral al que se encuentran expuestos. Concluyeron que, debido al entorno exigente de trabajo de los trabajadores en salud, cuentan con una mala calidad de vida, experimentado desgaste al nivel personal y profesional (18).

Antecedentes nacionales

Delgado (2022) tuvo como objetivo “Determinar la relación de los factores de riesgo psicosociales y el desempeño laboral”, mediante un estudio de enfoque cuantitativo, relacional, no experimental y transversal, en una muestra de 43 enfermeros, a quienes se les aplicó la técnica de la encuesta por medio del cuestionario ISTAS-21 y una escala evaluativa para desempeño laboral. Como resultado se obtuvo un 48.8% con riesgo alto en apoyo social y calidad de liderazgo y 65.1% en la dimensión doble presencia, 48.8% nivel de riesgo medio en exigencias psicológicas, 51.2% en compensaciones, 62.8% nivel de riesgo bajo en trabajo activo y desarrollo de habilidades; además 60.5% presentaron un desempeño laboral medio, 23.3% bajo y 16.3% alto. En conclusión los factores de riesgo psicosociales se hallan en nivel medio al igual que el desempeño laboral (19)

Huamán y Gilt (2021) tuvieron el objetivo de “Determinar cuales son los factores de riesgo psicosocial que se relacionan con el desempeño laboral” mediante un estudio descriptivo, correlacional, de diseño no experimental, en una población de 100 trabajadores, aplicó la técnica de la encuesta por medio de dos cuestionarios, uno para cada variable. Como resultado se evidenció un Rho de Spearman de 0.580 entre ambas variables, y el 51% indicaron que los riesgos psicosociales están en un nivel medio y el 58% manifestaron un nivel medio de desempeño (20).

Díaz et al. (2020) tuvieron el objetivo de “Determinar la relación que existe entre los factores de riesgo psicosociales y el nivel de estrés laboral del personal”, mediante un estudio no experimental, descriptivo, de alcance correlacional y transversal para una muestra de 59 colaboradores, teniendo como técnica la encuesta mediante el uso de dos cuestionarios. Se encontró que el 49% de las personas tenían nivel de estrés intermedio, siendo este el principal factor de riesgo psicosocial al que se encuentran expuestos. Concluyeron que los factores de RP se asocian directamente con el estrés laboral (21).

Chambi et al. (2020) tuvieron el objetivo “Determinar la relación de los factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral del profesional de enfermería”, mediante una investigación descriptiva, cuantitativa, correlacional de corte transversal para una muestra de 128 enfermeras, para recolectar datos mediante la técnica de la encuesta y como instrumento un cuestionario. Se encontró que el 68% un nivel medio de RP y 64.1% con un desempeño laboral regular. Concluyeron que hay una relación estadísticamente significativa entre los factores de ambas variables (22).

Del Águila (2019) tuvo como objetivo “valorar el riesgo psicosocial en el trabajo y determinar la influencia en el desempeño laboral”, mediante el enfoque cuantitativo, de recolección prospectiva de caso, transversal y de diseño descriptivo correlacional para una muestra de 72 personal asistencial. Se aplicó el cuestionar ISTAS 21 para la variable RP y el Método de Escala Gráfica para desempeño laboral. Se halló en el nivel de exposición favorable: en trabajo activo y posibilidad de desarrollo el 64%, apoyo social y calidad de liderazgo 47%; en la exposición psicosocial desfavorable fueron de estima 68%, doble presencia 60%, exigencias psicológicas 50% e inseguridad 49%. En desempeño laboral, solo fue

optimo en la dimensión creatividad 10%, 27% dijeron bueno en cooperación. En conclusión, existe una alta correlación de las variables, con un $p=0.984$ (23).

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Riesgo psicosocial

Son todas las situaciones propias del ámbito en donde las personas desempeñan sus labores con una alta probabilidad de que estas afecten la salud física, mental y social de los trabajadores de dicho establecimiento. Además, hace referencia a todas las interacciones que se dan en el trabajo, medio ambiente, capacidad y necesidades de cada colaborador, todo basado por medio de percepciones y experiencias de cada uno (24).

Además, la OMS la define como situaciones laborales inadecuadas con incidencia en la salud de los trabajadores de salud, alterando las condiciones fisiológicas y psicológicas; generalmente por el estrés que van a tener una respuesta negativa en el organismo, ya que existen exigencias de resultados con los recursos escasos que tienen los centros de salud. (25).

Para el autor Castillo (2019), los RP son todos los escenarios que se generan en el trabajo, como una ausencia de cultura organizacional marcada y malas relaciones interpersonales, esto puede traer repercusiones peligrosas para la salud psicológica y física de los colaboradores, provocando disminución de la productividad y desempeño (26).

2.2.2. Factores de riesgo psicosocial

Las exigencias psicológicas, son definidas como aspectos del entorno laboral donde es necesario mayor vigor anímico y/o mental en el colaborador para afrontar diversas situaciones, por ello, generan estrés o ansiedad por no poder

controlar dicho momento, el exceso de estas se encuentra relacionado a la represión emocional, haciendo omisión de opiniones y decisiones que pueda tomar, provocando disminución de productividad y mayor índice de equivocaciones (27).

Por su parte, Porras (2017) manifiesta que, a causa de las altas demanda del mercado laboral, el esfuerzo que se realiza emocionalmente afecta de gran manera en la salud física y mental de las personas dificultado el desarrollo de las compañías (28).

También, el trabajo activo y desarrollo de actividades, se entiende como la autonomía del colaborador para poder tomar iniciativa en tomar decisiones de las diversas situaciones que puede influir en su vida cotidiana como los horarios, variedad, ritmo de trabajo, calidad, entre otros. El desarrollo de actividades debe propiciar al crecimiento de cada trabajado y sobre todo que sean acorde a sus funciones (29).

El Apoyo social y la calidad de liderazgo, esta dimensión hace referencia a la calidad con la que cuenta el colaborador para poder liderar y el grado de apoyo que obtiene para que pueda realizar todas sus funciones. La falta de apoyo entre compañeros puede estar relacionado con una mala gestión del clima organizacional y la formación de equipos de trabajo, donde solo se fomenta competitividad, también recibir apoyo social de directivos superiores puede ayudar a mejorar el liderazgo para la gestión de procesos (30).

También, las compensaciones son las remuneraciones que percibe el trabajador de una organización, cuando esto no es equitativo se convierte en un factor de RP siempre y cuando este no coincida con los esfuerzos y logros alcanzados por el

colaborador, también cuando este se emite muy tarde o por un valor menor. Además, puede generar un riesgo cuando la atención que brinda la empresa es deficiente o se les niega oportunidades de crecimiento (31).

La doble presencia se define como la necesidad de responder de manera simultánea demandas laborales y otras situaciones del ámbito doméstico-familiar, esto significa un riesgo por el incremento de carga laboral, así como la dificultad para poder resolver ambas demandas que se pueden suscitar en muchas ocasiones al mismo tiempo (32).

2.2.3. Desgaste profesional

Es considerada como una respuesta el excesivo estrés en el trabajo de manera crónica, que va a perjudicar el nivel de vida de los colaboradores, con graves consecuencias en el aspecto laboral e individual, esto se manifiesta con actitudes negativas para realizar las labores; se desarrolla de manera gradual y persiste en el tiempo, acompañado de sentimientos de insatisfacción. (33)

El DP es un trastorno adaptativo crónico que tiene una importante repercusión en el personal asistencial sanitario por el absentismo laboral y la disminución de la satisfacción del personal y pacientes generando riesgos de conductas adictivas, alteraciones de la conducta y en la relación familiar, el cual al ser medido por medio del cuestionario Maslach Burnout Inventory, determinó que el 67.7% tuvieron puntuaciones bajas en realización personal, 23.9% puntuaciones altas en despersonalización y 14.5% puntuaciones altas en cansancio emocional, en general el 20.8% tuvieron un alto grado de desgaste profesional, el instrumento MBI explora las actitudes y sentimientos que expresan los profesionales de salud hacia los pacientes valorando tres aspectos: el cansancio (desgaste) emocional, la

despersonalización y la realización personal. (34); en otra investigación sobre desgaste profesional, aplicando el instrumento MBI se obtuvieron nivel de síntomas bajos en realización personal, y niveles altos en agotamiento emocional y despersonalización. (35)

Dimensiones de desgaste emocional, el cansancio emocional es la característica más frecuente, caracterizada por la falta de energía física y/o emocional a raíz de un esfuerzo excesivo donde la persona debe tolerar trabajo pesado. Por su parte, Rodríguez (2016) lo define como la pérdida de lo que antes parecía llamativo para el colaborador, se convierte en un factor estresor, con desinterés en el trabajo, manifestado en la insatisfacción laboral, relacionado con síntomas ansiosos e irritabilidad (36).

La realización personal, es cuando predominan sentimientos de fracaso que van a imposibilitar el desarrollo profesional del individuo, evalúan de manera negativa su entorno, desmereciendo sus habilidades, esto va a estar denotado en la baja productividad, ya que tienen como pensamiento que es imposible de realizar (37).

Por último, la despersonalización, es percibida como una actitud negativa hacia las demás personas, en algunos casos, puede ser sinónimo de deshumanización, ya que, no existe un trato agradable en su atención, mostrando endurecimiento al momento de mostrar sentimientos (38).

2.3. Formulación de hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

Ha: Existe relación estadísticamente significativa entre los factores de riesgo psicosocial y el desgaste profesional en el personal asistencial en los Centros de Salud Mental Comunitarios del Callao, 2023.

Ho: No existe una relación estadísticamente significativa entre los factores de riesgo psicosocial y el desgaste profesional en el personal asistencial en los Centros de Salud Mental Comunitarios del Callao, 2023.

2.3.2. Hipótesis específicas

HaE1: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión exigencia psicológica de los factores de riesgo psicosocial y el desgaste profesional en el personal asistencial de enfermería de los Centros de Salud Mental Comunitarios del Callao, 2023.

HaE2: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión trabajo activo y el desarrollo de actividades de los factores de riesgo psicosocial y el desgaste profesional del personal asistencial en los Centros de Salud Mental Comunitarios del Callao, 2023.

HaE3: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión apoyo social y la calidad de liderazgo de los factores de riesgo psicosocial y el desgaste profesional del personal asistencial en los Centros de Salud Mental Comunitarios del Callao, 2023.

HaE4: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión compensaciones de los factores de riesgo psicosocial y desgaste profesional del personal asistencial en los Centros de Salud Mental Comunitarios del Callao, 2023.

HaE5: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión doble presencia de los factores de riesgo psicosocial y desgaste profesional del personal asistencial en los Centros de Salud Mental Comunitarios del Callao, 2023.

3. METODOLOGIA

3.1.Método de la investigación

Es el hipotético-deductivo porque parte de observar un problema, elaborar las hipótesis para su debida explicación, se define los efectos relevantes, verificar las deducciones y comparar con la realidad, de esta manera se motiva al investigador para realizar una reflexión racional del fenómeno observado (39).

3.2.Enfoque de la investigación

Es de enfoque cuantitativo, porque se basa en la recoger y analizar datos para elaborar una respuesta al problema de investigación, se prueban las hipótesis por medio de la medición estadística, y se definen los resultados (38).

3.3.Tipo de investigación

De tipo aplicada, esto es porque se basa en hechos prácticos y concretos, también porque se sustenta de una investigación básica por los referentes teóricos (39).

3.4.Diseño de investigación

Diseño no experimental, descriptivo, correlacional y transversal.

De diseño no experimental debido a que no se alteran las variables de manera intencional, y se observan los acontecimientos tal como suceden, para luego proceder al análisis. Es descriptivo, porque tiene como objetivo definir propiedades de la muestra, también es de alcance correlacional debido a que buscar hallar la relación o asociación entre variables y de corte transversal, porque se realizará en un tiempo específico (42).

3.5.Población, muestra y muestreo

Población

Estará comprendida por todos los elementos que definen las mismas características (43), y según lo determinado son 100 profesionales asistenciales.

Muestra

Es un subconjunto de la población y contiene las mismas características (43), para la investigación es de tipo probabilística aleatoria simple, la fórmula es:

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{d^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$$

N: Total de la población (100)

Z: 1.96 (95% de confianza)

p: 0.5 probabilidad que ocurra el evento

q: 0.5 probabilidad que no ocurra el evento

d: error de estimación

Por lo tanto, se obtiene una muestra es de 80 profesionales asistenciales.

Muestreo

El muestreo es de tipo probabilístico aleatorio simple, porque tiene como finalidad tomar como base todos los elementos, quienes asumen la misma probabilidad de ser elegidos (43).

Criterios de Inclusión

Personal de enfermería de los diversos centros de salud comunitaria del Callao.

Licenciados(as) de enfermería

Personal que de forma voluntaria acepte participar en el estudio

Criterios de Exclusión

Personal de enfermería que no pertenecen a los centros de salud mental comunitarios del Callao.

Personal de enfermería con menos de 6 meses de antigüedad.

Personal que no acepte participar .

3.6. Variables y operacionalización

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala medición	Escala valorativa
V1: Riesgo Psicosocial	Los RP que se producen en el centro laboral se hallan asociados con factores que influyen negativamente en los trabajadores, alterando su comportamiento y salud (44).	Los riesgos psicosociales se miden a través de un cuestionario de 20 preguntas que están agrupados en cinco dimensiones: exigencias psicológicas, trabajo activo y desarrollo de habilidades, apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo, compensación y doble presencia.	Exigencias psicológicas	Exigencias cuantitativas	Ordinal	Nivel bajo 20-46
				Exigencias cognitivas		
				Exigencias emocionales		
				Exigencias de esconder emociones		
				Exigencias sensoriales		
			Exigencias cuantitativas	Nivel alto 74-100		
			Influencia en el trabajo			
			Control sobre el tiempo de trabajo			
			Posibilidad de desarrollo			
			Sentido del trabajo			
Integración						
Influencia en el trabajo						
Control sobre el tiempo de trabajo						

	Responsabilidad ante tareas	
Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo	Realizar tareas diferentes	
	Recibir ayuda del jefe	
	Ayuda del compañero	
	Resolución de conflictos	
Compensación	Preocupación de estabilidad laboral	
	Cambio de actividad tareas	
	Reconocimiento laboral	
Doble presencia	Carga de tareas domésticas	
	Preocupación por las tareas domésticas	

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Nivel de medición	de Escala valorativa
Desgaste profesional	El desgaste ocupacional es el resultado de la acumulación de (45)	Comprende causas físicas como psicológicas que afecta la salud del enfermero(a) del Centro de salud mental, el cual ha sido analizado en sus dimensiones de cansancio emocional, realización personal y despersonalización para lo cual se aplicará un cuestionario.	Cansancio Emocional	Emociones	(1) Nunca, (2) casi nunca, (3) A veces, (4) casi siempre (5) siempre	Nivel bajo 22-47 Nivel medio 48-73 Nivel alto 74-110
				Agotamiento		
				Tiempo		
			Realización personal	Pertenencia		
				Energía		
				Pensamiento positivo		
			Despersonalización	Sentimientos		
				Preocupación		

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica

La técnica es la encuesta, que consiste en recoger datos con fines de información respecto de un tema en investigación (46). en la presente investigación se aplicará la técnica de la encuesta.

3.7.2. Descripción de instrumentos

Instrumento 1: Factores de riesgo psicosocial

El autor fue Moncada, Llorens, Navarro y Kristensen en el año 2005, adaptado por Rojas Katherine en el 2021, está dividido en 5 dimensiones: Exigencias psicológicas (1-2-3-4-5), trabajo activo y desarrollo de habilidades (6-7-8-9-10), Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo (11-12-13-14-15), Compensaciones en el trabajo (16-17-18) y doble presencia (19-20). El cual será medida según la escala de Likert (1) Nunca, (2) casi nunca, (3) A veces, (4) casi siempre y (5) siempre (47).

Instrumento 2: Instrumento de Desgaste Profesional

El autor fue Maslach y Jackson en 1988, tomado por Rojas Katherine en el año 2021, está dividido en 3 dimensiones: Cansancio emocional (1-2-3-6-8-13-14-16-20); Realización personal (4-7-9-12-17-18-19-21) y Despersonalización (5-10-11-15-22). El cual será medida según la escala de Likert (1) Nunca, (2) casi nunca, (3) A veces, (4) casi siempre y (5) siempre (47).

3.7.3. Validación

El instrumento 1 Factores de riesgo psicosocial fue validado por juicio de 3 expertos, profesionales de la materia en mención, en los niveles de pertinencia,

relevancia, claridad y suficiencia, determinando que el instrumento es aplicable, cuenta con un alfa de Cronbach de ,856. (47).

El instrumento 2 de Desgaste profesional fue validado por juicio de 3 expertos, profesionales de la materia en mención, en los niveles de pertinencia, relevancia, claridad y suficiencia, determinando que el instrumento es aplicable, ya que, cuenta con un alfa de Cronbach de ,838 (47).

3.7.4. Confiabilidad

El instrumento 1 de Factores de riesgo psico social fue medido según Alfa de Cronbach en una prueba piloto de 22 profesionales, y se determinó un coeficiente de 0.856 que determinan de alta confiabilidad (47).

El instrumento 2 de Desgaste Profesional, fue medido según Alfa de Cronbach en una prueba piloto de 22 profesionales, y se determinó un coeficiente de 0.838 que determinan de alta confiabilidad (47).

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos

para el proceso de la tabulación se aplicarán las técnicas de conteo de respuestas por medio del desarrollo de una base de datos en Excel, y se procesarán en el paquete estadístico SPSS, cuyo resultado se observará en las tablas de frecuencia y gráficos de barras. seguidamente se aplicará la técnica de la estadística inferencial para realizar la prueba de normalidad y según este resultado determinar el estadístico paramétrico o estadístico no paramétrico, observando la distribución de los datos de la muestra.

3.9. Aspectos éticos

Para el cumplimiento éxito de la investigación en primer lugar se va a solicitar un documento que apruebe la realización de la investigación en el centro de salud mental, para lo cual se dirigirá una solicitud al director del centro de salud mental, así también se respetará el anonimato guardando el nombre del encuestado en estricta reserva, Cabe mencionar que previamente habrá firmado un consentimiento informado, aceptando voluntariamente su participación, y conocimiento de los objetivos en forma detallada y de orden estrictamente académico.

4.2.Presupuesto

Gastos de Bienes y Servicios		Total (soles)
Materiales de escritorio		S/100
Lapiceros	40.0	
Hojas Bond	60.0	
Laptop y software		S/2000
Luz, internet y línea telefónica		S/300
Impresora		S/700
Tinta para la impresora		S/50
Empastado del trabajo		S/30
Movilidad		S/300
Imprevistos		S/250
TOTALES		S/3730

5. REFERENCIAS

1. Obiri J, Jie M, Liao J, Xang Y, Tao Y. The relationship between psychosocial risk factors, burnout and quality of life among primary healthcare workers in rural Guangdong province: a cross-sectional study. *BMC Health Services Research*. 2019; 19(47): p. 1-10.

<https://bmchealthservres.biomedcentral.com/track/pdf/10.1186/s12913-019-4278-8.pdf>
2. Pessoa P, Lucca S. Psychosocial factors in nursing work and occupational risks: a systematic review. *Revista Brasileira de Enfermagem*. 2021; 74(3): p. 1-7.

<https://www.scielo.br/j/reben/a/V3D8krPNR8RPGy8ZpF84yRp/?format=pdf&lang=en>
3. Tomaschek A, Lanfer S, Melzer M, Debitz U, Buruck G. Measuring work-related psychosocial and physical risk factors using workplace observations: a validation study of the “Healthy Workplace Screening. *Safety Science*. 2018; 101: p. 197-208.

<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0925753517311293>
4. OMS. Psychosocial risk: trends and new labour guidelines. Artículo de revisión. 2018; 21(40).

<https://www.redalyc.org/journal/4975/497557156015/html/>
5. Gimenez M. Psychosocial Risks, Work Engagement, and Job Satisfaction of Nurses During COVID-19 Pandemic.

<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7716584/>

6. Sureda E, Mancho J, Sesé A. Psychosocial risk factors, organizational conflict and job satisfaction in Health professionals: A SEM model. *Anales de Psicología*. 2018; 35(1): p. 106-115.
<https://scielo.isciii.es/pdf/ap/v35n1/0212-9728-ap-35-01-106.pdf>
7. Mendez J. Agotamiento profesional en personal de enfermería y factores de riesgo psicosocial.
<https://www.redalyc.org/journal/559/55964256022/html/>
8. Matamala J. Desgaste y Riesgos Psicosociales en profesionales de la salud durante la pandemia en Chile.
http://confenats.cl/wp/wp-content/uploads/2020/08/Informe_desgaste-profesionales-salud.pdf
9. Hernández T, Carrión M. Occupational Risks of the Psychosocial Type and Psychic Attrition in Mexican Public Administration Workers. 2021; 37(3): p. 628-646.
<https://www.redalyc.org/journal/817/81771260007/html/>
10. F V. Riesgos psicosociales en personal médico que labora en el Hospital Rodríguez Zambrano en Manta, Ecuador.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7152618#:~:text=Se%20concluye%20que%20los%20m%C3%A9dicos,de%20extremo%20sufrimiento%20y%20dolor>

11. Carvajal B. Agotamiento profesional en personal de enfermería y factores de riesgo psicosocial.

https://www.researchgate.net/publication/337702847_Agotamiento_profesional_en_personal_de_enfermeria_y_factores_de_riesgo_psicosocial_Resumen
12. MINSA. PLAN DE SALUD MENTAL PERÚ, 2020 - 2021.
<http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/5092.pdf>
13. Nieuwenhuijsen. Efectos del trabajo en la salud: factores psicosociales de riesgo. For
<https://emutom.eu/files/chapter2/Capitulo%202.6.1%20Factores%20de%20Riesgo%20Psicosocial%20Texto.pdf>ndergraduate teaching of occupational Medicine. 2012.
14. Lopez. Factores de riesgo psicosocial y salud mental del personal de salud en ámbito hospitalario. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/887/1219>
15. Hormaza. Factores de Riesgo Psicosocial Determinantes del Estrés que Inciden en el Desempeño Laboral de los Trabajadores del Área Asistencial del Servicio de Urgencias de la E.S.E. Centro Hospital Luis Antonio Montero.
<https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/1273/Trabajo%20de%20grado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
16. Barrera A. Desgaste profesional y riesgos psicosociales en el trabajo en profesionales subcontratados/as por el SENAME en contexto de pandemia.
https://www.sintrasub.cl/archivos/ESTUDIO_SENAME_Desgasteprofesional.pdf
17. Soto A. Efecto de la Inteligencia Emocional y los Riesgos Psicosociales en el Burnout, la Satisfacción Laboral y la Salud de las Enfermeras durante la Pandemia del COVID-19.

<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7663663/>

18. Obiri J. La relación entre los factores de riesgo psicosocial, el agotamiento y la calidad de vida entre los trabajadores de atención primaria de la salud en la provincia rural de Guangdong: un estudio transversal.

<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6610857/>

19. Delgado D. Factores de riesgo psicosociales relacionados con el desempeño laboral enfermero en el Hospital José soto Cadenillas. Tesis para obtener el título profesional de Licenciado en Enfermería. Chota, Perú: Universidad Nacional Autónoma de Chota; 2022.

<https://repositorio.unach.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14142/303/Factores%20de%20riesgo%20psicosociales%20relacionados%20con%20el%20desempe%C3%B1o%20laboral%20enfermero%20en%20el%20Hospital%20Jos%C3%A9%20soto%20Cadenillas%2C%20Chota%202017..pdf?sequence>

20. Huamán R, Geraldine G. Factores de riesgo psicosocial relacionado con desempeño laboral en el personal de la posta médica San Rafael 2021. Tesis desarrollada para optar el Título de Licenciado en Enfermería. Chinca, Ica: Universidad Autónoma de Ica; 2021.

<http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/bitstream/autonmadeica/1237/1/Roberto%20Oscar%20Huaman%20Quispe.pdf>

21. Diaz S. Factores de riesgo psicosociales y nivel de estrés laboral del personal de operaciones especiales de una institución militar de Lima, 2019. <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/24969/Diaz%20Pino%2C%20Stefanie%20Angela%20->

%20Villar%20Encarnacion%2C%20Aylin%20Veronica.pdf?Sequence=1&isallowed=y

22. Chambi P. Factores de riesgo psicosocial relacionado con desempeño laboral en el personal profesional de enfermería. Hospital honorio delgado, arequipa – 2019.
<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/10437/ENchpepa%26tisenj.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
23. Del Águila A. Evaluación de riesgo psicosocial en el trabajo y su influencia en el desempeño laboral del personal asistencial del centro de salud de Morales. Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en Enfermería. Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto, Perú; 2019.
<https://repositorio.unsm.edu.pe/bitstream/11458/3423/1/ENFERMERIA%20-%20Alexander%20Segundo%20Del%20Aguila%20Arevalo.pdf>
24. MINTRA. Factores y riesgos psicosociales del trabajo.
https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/guia_factores_y_riesgos_psicosociales_2.pdf
25. OIT. Género, salud y seguridad en el trabajo.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_227402.pdf
26. Castillo M. Riesgo psicosocial en los trabajadores de un hospital público - 2018.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/32345/Castillo_QM.pdf?sequence=1&isAllowed=y

27. Arias G. Exigencias psicológicas e inteligencia emocional en teletrabajadores del rubro inmobiliario de lima metropolitana. [https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/f90db23f-7d87-4bf9-87eb-e74ccf71ed39/content#:~:text=Las%20exigencias%20psicol%C3%B3gicas%20se%20definen,et%20al.%2C%202007\).](https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/f90db23f-7d87-4bf9-87eb-e74ccf71ed39/content#:~:text=Las%20exigencias%20psicol%C3%B3gicas%20se%20definen,et%20al.%2C%202007).)
28. Porras. Violencia psicológica en el trabajo: aproximaciones desde la perspectiva psicosocial. <https://integracion-academica.org/22-volumen-5-numero-13-2017/150-violencia-psicologica-en-el-trabajo-aproximaciones-desde-la-perspectiva-psicosocial>
29. Pozo C. Factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral: el caso del área administrativa de la empresa Revestisa Cía. Ltda., de la ciudad de Quito. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6165/1/T2592-MDTH-Pozo-Factores.pdf>
30. Trinidad J. Factores de riesgos Psicosociales y Satisfacción Laboral en personal administrativo de una universidad privada. <https://revistas.upch.edu.pe/index.php/RHR/article/view/4361>
31. Palomo G. Factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en trabajadoras estacionales de Chile. [https://www.scielo.org/pdf/rpsp/2015.v37n4-5/301-307#:~:text=La%20percepci%C3%B3n%20de%20factores%20de,ambiente%20f%C3%ADsico%20de%20la%20empresa\).](https://www.scielo.org/pdf/rpsp/2015.v37n4-5/301-307#:~:text=La%20percepci%C3%B3n%20de%20factores%20de,ambiente%20f%C3%ADsico%20de%20la%20empresa).)
32. Ruiz. La doble presencia en las trabajadoras femeninas: equilibrio entre el trabajo y la vida familiar. <https://www.redalyc.org/journal/5235/523556567003/html/>

33. Monsalve. Síndrome del Desgaste Profesional y su relación con la Productividad del recurso humano en la Dirección. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/21989/Monsalve_SVA.pdf
34. López M, Rodríguez , Fernández , Marcos , Torres M, Sánchez M. Síndrome de desgaste profesional en el personal asistencial pediátrico. *Anales de pediatría*. 2005; 62(3): p. 248-251.
35. Gómez C, Álamo C, Amador M, Ceacero , Fabiola , Mayor A, et al. A survey of the professional weakening in relation with organizational factors in the nursing staff of the internal medicine department. *Medicina y Seguridad en el trabajo*. 2009; 55(215): p. 52-62.
36. Rodríguez S. Cansancio emocional, despersonalización y realización en trabajadores del sector bancario. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6285637>
37. Arias W. Síndrome de burnout en personal de salud de la ciudad de Arequipa (Perú). https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X201700040033
38. Rodríguez S. Cansancio emocional, despersonalización y realización en trabajadores del sector bancario. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6285637>
- Sánchez Flores FA. Epistemic Fundamentals of Qualitative and Quantitative
39. Research: Consensus and Dissensus. *Revista digital de investigación en docencia universitaria*. 2019;; p. 21. <http://www.scielo.org.pe/pdf/ridu/v13n1/a08v13n1.pdf>

40. Salazar M. El proceso de investigación y los enfoques cuantitativo y cualitativo: hacia un modelo integral. 2014;; p. 18. <http://metodos-avanzados.sociales.uba.ar/wp-content/uploads/sites/216/2014/03/Hernandez-Sampieri-Cap-1.pdf>
41. Esteban Nieto N. Tipos de investigación. [Online]. Lima; 2014. Available from: <http://repositorio.usdg.edu.pe/bitstream/USDG/34/1/Tipos-de-Investigacion.pdf>.
42. Hernández Sampieri FB. Metodología de la Investigación Mexico: McGraw Hill Education; 2014. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
43. Hernández S, Fernández C, Baptista P. Metodología de la investigación. Sexta edición ed. Education MGH, editor. México; 2018. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
44. Moreno B. Factors and occupational psychosocial risks: concept, history and current changes. Medicina y seguridad del trabajo. 2011; 57(1): p. 1-262. <https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57s1/especial.pdf>
45. Monsalve V. Síndrome del Desgaste Profesional y su relación con la Productividad del recurso humano en la Dirección Ejecutiva de Investigación, Docencia y Atención. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/21989/Monsalve_SVA.pdf
46. Arias F. El proyecto de investigación. [Online]. Caracas: Episteme; 2006. Available from: https://issuu.com/fidiasgerardoarias/docs/fidias_g._arias._el_proyecto_de_inv.
47. Rojas K. Desgaste ocupacional y factores de riesgo psicosocial en enfermeros del área de emergencia de un hospital nacional, Lima. Maestra en Gestión de los Servicios de

la Salud. Lima, Perú: Universidad César Vallejo;
2020 https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/68682/Rojas_SK-SD.pdf?sequence=11.

48. Echegoyen J. Explicación de los principales conceptos, tesis y escuelas en el área de Psicología. [Online].; 2014. Available from: <https://www.e-torredebabel.com/Psicologia/Vocabulario/Metodo-Hipotetico-Deductivo.htm>.

Anexo 1.- Matriz de Consistencia				
Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
<p>Problema general ¿Cuál es la relación entre los factores de riesgo psicosocial y el desgaste profesional en el personal asistencial de los Centros de Salud Mental Comunitarios del Callao, 2023?</p> <p>Problemas específicos ¿Cuál es la relación entre la exigencia psicológica y el desgaste profesional del personal asistencial en los Centros de Salud Mental Comunitarios del Callao, 2023? ¿Cuál es la relación entre el trabajo activo y desarrollo de actividades con el desgaste profesional del personal asistencial en los Centros de Salud Mental Comunitarios del Callao, 2023? ¿Cuál es la relación entre el apoyo social y calidad de liderazgo con el desgaste</p>	<p>Objetivo General Determinar cómo los factores de riesgo psicosocial se relacionan con el desgaste profesional del personal asistencial en los Centros de Salud Mental Comunitarios del Callao, 2023</p> <p>Objetivos específicos Determinar cómo la exigencia psicológica se relaciona con el desgaste profesional del personal asistencial en los Centros de Salud Mental Comunitarios del Callao, 2023. Determinar cómo el trabajo activo y desarrollo de actividades se relaciona con el desarrollo de actividades con el desgaste profesional del personal asistencial en los Centros de Salud Mental</p>	<p>Hipótesis general Existe relación estadísticamente significativa entre los factores de riesgo psicosocial con el desgaste profesional del personal asistencial en los Centros de Salud Mental Comunitarios del Callao, 2023.</p> <p>Hipótesis específicas desgaste profesional del personal asistencial en los Centros de Salud Mental Comunitarios del Callao, 2023. Existe relación estadísticamente significativa entre el trabajo activo y el desarrollo de actividades con el desgaste profesional del personal asistencial en los Centros de Salud Mental Comunitarios del Callao, 2023. Existe relación estadísticamente significativa</p>	<p>Factores de Riesgos psicosociales</p> <p>Exigencia psicológica Trabajo activo y desarrollo de actividades Apoyo social y calidad de liderazgo Compensación Doble presencia</p> <p>Desgaste profesional</p> <p>Cansancio Emocional Realización personal Despersonalización</p>	<p>Método y diseño: Hipotético-deductivo, no experimental, descriptivo, correlacional y transversal.</p> <p>Población y Muestra: Población: 100 personas pertenecientes al personal asistencial de enfermería</p> <p>Muestra: 80 personal asistencial.</p> <p>Instrumentos: Se aplicarán dos cuestionarios validados para la recolección de datos.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Factores de riesgo psicosocial - Desgaste profesional

<p>profesional del personal asistencial en los Centros de Salud Mental Comunitarios del Callao, 2023?</p> <p>¿Cuál es la relación entre las compensaciones y calidad de liderazgo con el desgaste profesional del personal asistencial en los Centros de Salud Mental Comunitarios del Callao, 2023?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la doble presencia y el desgaste profesional del personal asistencial en los Centros de Salud Mental Comunitarios del Callao, 2023?</p>	<p>Comunitarios del Callao, 2023.</p> <p>Determinar cómo el apoyo social y calidad de liderazgo se relaciona con la calidad de liderazgo con el desgaste profesional del personal asistencial en los Centros de Salud Mental Comunitarios del Callao, 2023.</p> <p>Determinar cómo las compensaciones se relacionan con la calidad de liderazgo con el desgaste profesional del personal asistencial en los Centros de Salud Mental Comunitarios del Callao, 2023.</p> <p>Determinar cómo la doble presencia se relaciona con el desgaste profesional del personal asistencial en los Centros de Salud Mental Comunitarios del Callao, 2023</p>	<p>entre el apoyo social y la calidad de liderazgo con el desgaste profesional del personal asistencial en los Centros de Salud Mental Comunitarios del Callao, 2023.</p> <p>Existe relación estadísticamente significativa entre las compensaciones con el desgaste profesional del personal asistencial en los Centros de Salud Mental Comunitarios del Callao, 2023.</p> <p>Existe relación estadísticamente significativa entre la doble presencia con el desgaste profesional del personal asistencial en los Centros de Salud Mental Comunitarios del Callao, 2023.</p>		
--	---	---	--	--

ANEXO 2.- INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

CUESTIONARIO SOBRE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

Estimado Señor (a): Le agradezco anticipadamente por su colaboración, para la investigación: “Factores de Riesgo Psicosocial y desgaste profesional en el personal asistencial de los centros comunitarios de salud mental del Callao.

Por favor responda las alternativas de respuesta según corresponda. Marque con una “x” la alternativa de respuesta que se adecue a su criterio

Datos sociodemográficos:

Sexo: F () M ()

Tiempo de trabajo: < 1 AÑO () > 1 AÑO ()

Profesión: Medico () Lic. Enfermería () Tec. Enfermería () Tec. Laboratorio ()

Obstetra () Otros: _____

5	4	3	2	1
Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca

N°	VARIABLE 1: FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL	ESCALA DE CALIFICACION				
DIMENSION 1						
1	Su trabajo requiere de atención constante					
2	En su trabajo tiene Ud. Que tomar decisiones difíciles					
3	En general, considera Ud. Que su trabajo le genera desgaste emocional					
4	En su trabajo Ud. Tiene que guardar sus emociones y no expresarlas					
5	Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día					
DIMENSION 2						
6	Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigne					
7	Las tareas que realiza le parecen importantes					
8	Su trabajo permite que aprenda cosas nuevas					
9	Puede dejar su trabajo un momento para conversar con su compañero (a)					
10	Siente que su institución tiene gran importancia para Ud.					
DIMENSION 3						
11	Sabe exactamente que tareas son de su responsabilidad					
12	Tiene que hacer tareas que Ud. Cree que debería de hacerse de otra manera					
13	Recibe apoyo de su jefe o superior inmediato					
14	Entre compañeros y compañeras se ayudan en el trabajo					
15	Sus jefes inmediatos, resuelven bien los conflictos					
DIMENSION 4						

16	Está preocupado (a) por si le despiden o no le renuevan el contrato					
17	Está preocupado por si les cambian las tareas contra su voluntad					
18	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco					
DIMENSION 5						
19	Si está ausente un día de casa, las tareas domésticas que realiza se quedan sin hacer					
20	Cuanto está en el trabajo piensa en las exigencias domésticas y familiares					

CUESTIONARIO DE DESGASTE PROFESIONAL

N°	VARIABLE 2: DESGASTE OCUPACIONAL	ESCALA DE CALIFICACION				
DIMENSION 1						
1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo					
2	Cuando termino una jornada de trabajo no me siento vacío					
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado					
4	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa					
5	Siento que mi trabajo me está desgastando					
6	Me siento frustrado en mi trabajo					
7	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo					
8	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa					
9	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades					
DIMENSION 2						
10	Siento que no puedo atender fácilmente en mis usuarios					
11	Siento que trato con poca eficacia los problemas de mis usuarios					
12	Siento que no estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas					
13	Me siento con mucha energía en mi trabajo					
14	Siento que puedo crear facilidad un clima agradable con mis usuarios					
15	Me siento estimado después de haber trabajado con mis usuarios					
16	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo					
17	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada					
DIMENSION 3						
18	Siento que estoy tratando a algunos usuarios como si fueran objetos impersonales					
19	Siento que me hecho más duro de la gente					

20	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente					
21	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis usuarios					
22	Me parece que los usuarios me culpan de alguno de sus problemas					

ANEXO 3.- VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

Validez de contenido por juicio de expertos para el instrumento Desgaste Profesional

Expertos	Pertinencia	Relevancia	Claridad	Suficiencia
Mg. Jimmy Orihuela Salazar	Si	Si	Si	Si
Mg. Cristina Ruiz Quitcal	Si	Si	Si	Si
Mg. Juan José G. Artica Martínez	Si	Si	Si	Si

Validez de contenido por juicio de expertos para el instrumento Factores de Riesgo Psicosocial

Expertos	Pertinencia	Relevancia	Claridad	Suficiencia
Mg. Jimmy Orihuela Salazar	Si	Si	Si	Si
Mg. Cristina Ruiz Quitcal	Si	Si	Si	Si
Mg. Juan José G. Artica Martínez	Si	Si	Si	Si

Fuente: Rojas Katherine (47)

ANEXO 4.- CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS

Instrumentos	Alfa de Cronbach	No. elementos
Factores de riesgo psicosocial	0.838	20
Desgastes Ocupacional	0.855	22

Fuente : Rojas Katherine (47)

ANEXO 5.- CONSENTIMIENTO INFORMADO

Te estamos invitando a participar del estudio de investigación “FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y DESGASTE PROFESIONAL DEL PERSONAL ASISTENCIAL EN LOS CENTROS DE SALUD MENTAL COMUNITARIOS DEL CALLAO 2023”, y debido a que a causa de la pandemia y por la modalidad del servicio se incrementó la ansiedad en el personal asistencial por diferentes factores y este puede afectar en su desempeño laboral. Por lo señalado creemos necesario profundizar más en este tema y abordarlo con la debida importancia que amerita.

Recuerde que debe marcar correctamente la respuesta y, sobre todo, que las ambas encuestas son voluntaria y anónima, por lo que, nadie obtendrá información alguna sobre usted. Antemano, le agradecemos su gentil participación.

Acepto participar ()

ANEXO 6.- SOLICITUD DE PERMISO

SOLICITO: AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR ENCUESTAS

Dr.

Director de los Centros de Salud Mental Comunitarios del Callao

Yo,, identificada con DNI
actualmente cursando la especialidad de salud mental y psiquiatría en la
Universidad Privada Norbert Wiener, me presento ante usted y expongo:

Que, mi investigación es: “FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y
DESGASTE PROFESIONAL DEL PERSONAL ASISTENCIAL EN LOS
CENTROS DE SALUD MENTAL COMUNITARIOS DEL CALLAO 2023”

En tal sentido, estoy realizando encuestas para la recopilación de datos entre el
personal sanitario, por tanto, solicito tenga la amabilidad de otorgar permiso para
poder ejecutar los instrumentos en dichos centros de salud; asimismo me
comprometo a cumplir las buenas prácticas de investigación, respetando los
protocolos de cada establecimiento de salud; así como mantener la confidencialidad
de los datos que se usarán solo con fines académicos.

Atentamente,

Lima, 10 de febrero del 2023

Firma: _____

Nombre: _ _____

Reporte de similitud TURNITIN

● 17% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 13% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 14% Base de datos de trabajos entregados
- 2% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

FUENTES PRINCIPALES

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	uwiener on 2023-02-27 Submitted works	2%
2	hdl.handle.net Internet	1%
3	Submitted on 1685759059144 Submitted works	1%
4	uwiener on 2023-10-15 Submitted works	1%
5	Submitted on 1690608199137 Submitted works	<1%
6	uwiener on 2023-03-12 Submitted works	<1%
7	Universidad Wiener on 2022-12-17 Submitted works	<1%
8	uwiener on 2023-02-19 Submitted works	<1%