



**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 síndrome de burnout en el personal de enfermería  
del servicio de emergencia de una clínica privada de San Isidro, Lima – 2024

**Para optar el Título de**

Especialista en Cuidado Enfermero en Emergencias y Desastres

**Presentado Por:**

**Autor:** Ramírez Barazarte, Jonathan Jose

**Código ORCID:** <https://orcid.org/0000-0001-5225-1889>

**Asesor:** Mg. Montoro Valdivia, Marcos Antonio

**Código ORCID:** <https://orcid.org/0000-0002-6982-7888>

**Línea de Investigación General**

Salud, Enfermedad y Ambiente

**Lima – Perú**

**2024**

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

Yo, Ramirez Barazarte, Jonathan Jose, Egresado de la Facultad de Ciencias de la Salud, Escuela Académica de Enfermería, Segunda Especialidad en Cuidado Enfermero en Emergencias y Desastres de la Universidad Privada Norbert Wiener; declaro que el trabajo académico titulado "Factores de riesgo psicosocial y síndrome de burnout en el personal de enfermería del servicio de emergencia de una clínica privada de San Isidro, Lima – 2024", Asesorado por el Docente Mg. Montoro Valdivia, Marcos Antonio, DNI N° 09542548, ORCID <https://orcid.org/0000-0002-6982-7888>, tiene un índice de similitud de 19 (Diecinueve) %, con código oid:14912:351648106, 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(a)  
 Ramirez Barazarte, Jonathan Jose  
 CE N° 004189446



.....  
 Firma del Asesor  
 Mg. Montoro Valdivia, Marcos Antonio  
 DNI N° 09542548

Lima, 28 de Diciembre de 2023

**DEDICATORIA:**

A Dios por guiarme en todos mis pasos, a mi familia, mi esposa y mi hijo que son mi mayor motivación

**AGRADECIMIENTO:**

A Dios todopoderoso, a mi casa de estudio  
Universidad Norbert Wiener por permitirme  
adquirir todos estos nuevos conocimientos

**Asesor: Mg. Montoro Valdivia, Marcos Antonio**

**Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6982-7888>**

**JURADO**

**Presidente** : Dr. Gamarra Bustillos, Carlos

**Secretario** : Dr. Molina Torres, Jose Gregorio

**Vocal** : Mg. Morillo Acasio, Berlina Del Rosario

## ÍNDICE

	<b>Pág.</b>
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Índice	vi
Resumen	ix
Abstract	x
<b>1. EL PROBLEMA</b>	<b>1</b>
1.1. Planteamiento del problema	1
1.2. Formulación del problema	3
1.2.1. Problema general	3
1.2.2. Problemas específicos	3
1.3. Objetivos de la investigación	4
1.3.1. Objetivo general	4
1.3.2. Objetivos específicos	4
1.4. Justificación de la investigación	5
1.4.1. Teórica	5
1.4.2. Metodológica	6
1.4.3. Práctica	6
1.5. Delimitación de la investigación	7
1.5.1. Temporal	7
1.5.2. Espacial	7

1.5.3. Población o unidad de análisis	7
<b>2. MARCO TEÓRICO</b>	<b>8</b>
2.1. Antecedentes	8
2.2. Bases teóricas	11
2.3. Formulación de hipótesis	17
2.3.1. Hipótesis general	17
2.3.2. Hipótesis específicas	17
<b>3. METODOLOGÍA</b>	<b>20</b>
3.1. Método de la investigación	20
3.2. Enfoque de la investigación	20
3.3. Tipo de investigación	20
3.4. Diseño de la investigación	20
3.5. Población, muestra y muestreo	21
3.6. Variables y operacionalización	22
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	23
3.7.1. Técnica	23
3.7.2. Descripción de instrumentos	23
3.7.3. Validación	24
3.7.4. Confiabilidad	25
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos	25
3.9. Aspectos éticos	26
<b>4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS</b>	<b>28</b>
4.1. Cronograma de actividades	28



4.2. Presupuesto	29
<b>5. REFERENCIAS</b>	30
<b>ANEXOS</b>	39
Anexo 1. Matriz de consistencia	39
Anexo 2. Instrumentos	40
Anexo 3. Consentimiento informado	44
Anexo 4. Informe de originalidad	46

## RESUMEN

El presente estudio tiene como objetivo determinar la relación entre los factores de riesgo psicosocial y el Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de una clínica privada ubicada en San Isidro, Lima - 2024. La metodología a emplear será aplicada, cuantitativa, hipotético – deductivo, no experimental y de corte transversal, presentará un muestreo no probabilístico a emplear en una población de 120 profesionales de enfermería con una muestra de 80 enfermeros del área de emergencia. Los instrumentos a emplear serán el cuestionario ISTAS21 para medir factores de riesgo psicosocial en cual fue validado por el (CENSOPAS) en el 2021 y recomendado para la evaluación y prevención en Perú, Con un Alpha de Cronbach que oscila de 0.57 a 0.70 por lo cual se considera confiable. Para la variable Síndrome de Burnout se empleó el cuestionario Maslach Burnout Inventory-Human Service Survey el cual cuenta con una validez de constructo en la medida de adecuación del muestro Kaiser-Meyer-Olkin de 0.61 y es significativo según el test de esfericidad de Barlett. Para su confiabilidad el instrumento fue sometido a juicio de expertos a través de una prueba piloto y se determinó que cuenta con una confiabilidad de Alpha de Cronbach de 0.826. toda la información recabada será vaciada en Excel, se analizará mediante el programa SPSS versión 26, calculando el Rho de Spearman lo que permitirá determinar las correlaciones posibles y comprobar las hipótesis de la investigación.

Palabras clave: factores de riesgo psicosocial, Síndrome de Burnout, enfermería, servicio de emergencia.

## ABSTRACT

The present study aims to determine the relationship between psychosocial risk factors and Burnout Syndrome in the nursing staff of a private clinic located in San Isidro, Lima - 2024. The methodology to be used will be applied, quantitative, hypothetical-deductive, non-experimental and cross-sectional, it will present a non-probabilistic sampling to be used in a population of 120 nursing professionals with a sample of 80 nurses in the emergency area. The instruments to be used will be the ISTAS21 questionnaire to measure psychosocial risk factors which was validated by the (CENSOPAS) in 2021 and recommended for evaluation and prevention in Peru, with a Cronbach's Alpha ranging from 0.57 to 0.70, which is considered reliable. For the Burnout Syndrome variable, the Maslach Burnout Inventory-Human Service Survey questionnaire was used, which has a construct validity in the Kaiser-Meyer-Olkin sample adequacy measure of 0.61 and is significant according to Barlett's test of sphericity. For its reliability, the instrument was submitted to expert judgment through a pilot test and it was determined that it has a Cronbach's Alpha reliability of 0.826. All the information collected will be entered in Excel and analyzed using the SPSS version 26 program, calculating Spearman's Rho, which will allow determining the possible correlations and testing the hypotheses of the research.

Key words: psychosocial risk factors, Burnout Syndrome, nursing, emergency.

## **1. EL PROBLEMA**

### **1.1. Planteamiento del problema**

Debido a la alta demanda de profesionales de salud en especial enfermería, sueldos muy poco valorados condiciones de trabajo sobre exigidas. Los enfermeros constantemente se ven sometidos a fuertes jornadas de trabajo; donde el estrés, las emociones y el desgaste físico afloran los factores de riesgo psicosocial perjudiciales y que con el tiempo pueden desencadenar en el Síndrome de Burnout (1).

Respecto a los factores de riesgo psicosocial, el comité mixto OIT (Organización Internacional del Trabajo) - OMS (Organización Mundial de la Salud) lo establece como una interacción entre el trabajo, la satisfacción de este, el ambiente en que se desarrolla y su organización. Y como la capacidad del trabajador, su cultura, necesidades y estado emocional pueden influir en la salud, rendimiento y satisfacción por su trabajo (2).

En ésta los factores de riesgo psicosocial, pueden desencadenar el Síndrome de Burnout, que manifiesta en la persona que la padece diferentes signos y síntomas clínicos. Por ello la OMS lo ha incluido como una enfermedad real diagnosticable, con características como agotamiento, ineficiencia profesional, sentimientos negativos relacionados al trabajo (3).

En España, el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) el 2023, tras los altos índices de trastornos psicológicos relacionados con el trabajo, llevó a cabo un informe cuya función fue determinar la relación entre los factores de riesgo psicosocial y la salud mental, arrojando que es necesario idear una forma eficiente para la evaluación y detección temprana de los riesgos psicosociales que adviertan como deben ser unas adecuadas condiciones de trabajo (4).

En esta línea de acción el INSST el 2020 ideó la “Guía trabajos en tiempos de COVID 19 buenas prácticas de intervención psicosocial en centros de salud”. Con la finalidad de orientar a la

administración de los centros de salud, sobre las acciones de prevención a tomar para salvaguardar la salud psicosocial de los trabajadores posterior a la emergencia sanitaria COVID, para determinar las variables de los factores de riesgo psicosocial que más afectan al personal de salud y las consecuencias de estos (5).

A nivel de América, un estudio realizado en Ecuador y publicado en el año 2022, concluyó que es prudente instar al a investigación y formación en temas de seguridad y salud en el trabajo durante el pregrado, formando profesionales activos que defiendan y trabajen en la prevención de los factores de riesgo psicosocial y control de estos, mejorando las condiciones del trabajo (6).

El análisis de diferentes publicaciones relacionadas a los factores de riesgo psicosocial, realizado en Sonora en México arroja que en América Latina para el 2020, la variable estrés laboral fue identificada como uno de los factores de riesgo psicosocial más resaltantes afectando al 88% en los profesionales de enfermería produciendo un impacto negativo en su calidad de vida (7).

En el Perú, de acuerdo al boletín informativo del Ministerio de Trabajo se indicó que de acuerdo con las normas de seguridad y salud en el trabajo existe una estrecha y directa relación entre los factores de riesgo psicosociales y, como se organiza y coordinan las diferentes tareas en el trabajo, ya que uno de los factores más predominantes como lo es el estrés, en exposiciones frecuentes perjudica la salud de los trabajadores generando a largo plazo procesos clínicos (8).

Asimismo, las cifras del estudio de burnout en el servicio de emergencia del Hospital Nacional Antonio Lorena del Cuzco, concluyó que 1 de cada 10 profesionales de la salud padecía de Síndrome de Burnout siendo enfermería el segundo en la lista de los profesionales (9).

En esta misma línea, la revista peruana de investigación materno perinatal publicó que existe una estrecha relación entre los factores de riesgos psicosociales y el Síndrome de Burnout en los cuales destacan las variables exigencias laborales, satisfacción con las remuneraciones,

carga de trabajo y condiciones de trabajo, evidenciando una problemática que debe ser abordada (10).

En la ciudad de Lima, en el distrito de San Isidro, existe una clínica privada donde la alta afluencia de pacientes y las exigencias administrativas, sumado al estrés y el ambiente laboral, ponen en evidencia que existe una problemática, que invita a determinar si existe una relación con estos factores de riesgo psicosocial y el Síndrome de Burnout, permitiendo además crear un antecedente para posibles estudios a futuro. De acuerdo a lo expuesto anteriormente se plantean las siguientes interrogantes:

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema general**

¿Cómo los factores de riesgo psicosocial se relacionan con el Síndrome de Burnout del personal de enfermería del área de emergencia de una clínica privada ubicada en San Isidro, Lima - 2024?

### **1.2.2. Problemas específicos**

¿Cuál es la relación existente entre la dimensión exigencias psicológicas y el Síndrome de Burnout del personal de enfermería del área de emergencia de una clínica privada ubicada en San Isidro?

¿Cuál es la relación existente entre la dimensión trabajo activo y posibilidad de desarrollo y el Síndrome de Burnout del personal de enfermería del área de emergencia de una clínica privada ubicada en San Isidro?

¿Cuál es la relación existente entre la dimensión inseguridad y el Síndrome de Burnout del personal de enfermería del área de emergencia de una clínica privada ubicada en San Isidro?

¿Cuál es la relación existente entre la dimensión apoyo social y calidad de liderazgo y el Síndrome de Burnout del personal de enfermería del área de emergencia de una clínica privada ubicada en San Isidro?

¿Cuál es la relación existente entre la dimensión doble presencia y el Síndrome de Burnout del personal de enfermería del área de emergencia de una clínica privada ubicada en San Isidro?

¿Cuál es la relación existente entre la dimensión estima y el Síndrome de Burnout del personal de enfermería del área de emergencia de una clínica privada ubicada en San Isidro?

### **1.3. Objetivos de la investigación**

#### **1.3.1. Objetivo general**

Determinar cuál es la relación entre los factores de riesgo psicosocial y Síndrome de Burnout del personal de enfermería en el servicio de emergencia de una clínica privada ubicada en San Isidro, Lima - 2024.

#### **1.3.2. Objetivos específicos**

Identificar la relación existente en la dimensión exigencias psicológicas y el Síndrome de Burnout en el personal de enfermería en el servicio de emergencia de una clínica privada ubicada en San Isidro.

Identificar la relación existente en la dimensión trabajo activo y posibilidad de desarrollo y el Síndrome de Burnout en el personal de enfermería en el servicio de emergencia de una clínica privada ubicada en San Isidro.

Identificar la relación existente en la dimensión inseguridad y el Síndrome de Burnout en el personal de enfermería en el servicio de emergencia de una clínica privada ubicada en San Isidro.

Identificar la relación existente en la dimensión apoyo social y calidad de liderazgo y el Síndrome de Burnout en el personal de enfermería en el servicio de emergencia de una clínica privada ubicada en San Isidro.

Identificar la relación existente en la dimensión doble presencia y el Síndrome de Burnout en el personal de enfermería en el servicio de emergencia de una clínica privada ubicada en San Isidro.

Identificar la relación existente en la dimensión estima y el Síndrome de Burnout en el personal de enfermería en el servicio de emergencia de una clínica privada ubicada en San Isidro.

#### **1.4. Justificación de la investigación**

##### **1.4.1. Teórica**

Esta investigación permitirá ampliar los conocimientos para la comprensión y detección de los factores de riesgo psicosocial y su relación con el Síndrome de Burnout del personal de enfermería en un entorno específico: el servicio de emergencia adulto de una clínica privada en Lima. La teoría de enfermería de Hildergard Peplau plantea la importancia una adecuada comunicación y relación efectiva entre enfermera y paciente, ya que esto permite identificar las necesidades y debilidades del paciente para así ayudarlo a afrontarlas. Esta relación se ve fuertemente influenciada por diversos factores del entorno laboral; como el tiempo disponible para la interacción con los pacientes, la carga de trabajo administrativo y el apoyo entre el personal. Por otro lado, Callista Roy que sugiere que para preservar una buena higiene mental es preciso



gestionar el estrés laboral de manera adecuada, lo que a su vez protege la calidad de la atención brindada a los pacientes y la salud del profesional de enfermería.

#### **1.4.2. Metodológica**

La investigación está planteada con un orden sistematizado fundamentado en el método científico. Con un modelo hipotético-deductivo, la investigación parte del planteamiento de una serie de hipótesis que serán confirmadas o rechazadas a partir de los resultados obtenidos. Presenta un enfoque cuantitativo debido a las características de las variables de estudio, que serán comprendidas a partir de los valores arrojados por los instrumentos a implementar. Será aplicada en los profesionales de enfermería que laboran en el servicio de emergencias de una clínica privada de Lima. Su diseño es no experimental, ya que no pretenda manipular las variables, sino, describirlas según los datos recabados en un corte transversal.

Así mismo, las variables de investigación serán estudiadas mediante instrumentos estandarizados, confiables y validados, con demostrada utilidad debido a su amplia implementación a nivel internacional y nacional. Dichos instrumentos permitirán conocer y describir de manera objetiva el estado de las variables en la población de estudio, abriendo paso entonces, al análisis correlacional de las mismas que es el alcance de la presente investigación.

#### **1.4.3. Práctica**

Este estudio brindará un beneficio significativo al personal de enfermería en esta prestigiosa clínica, al permitir un análisis exhaustivo sobre si el entorno laboral y la carga de trabajo exceden las capacidades del personal. Los resultados obtenidos serán valiosos para fomentar una reflexión profunda y promover mejoras en el ambiente laboral por parte de la dirección del área. Además, esta información facilitará la planificación y organización de un

entorno laboral que promueva la salud física y mental de los enfermeros, lo que a su vez contribuirá a alcanzar los objetivos de excelencia institucional.

## **1.5. Delimitaciones de la investigación**

### **1.5.1. Temporal**

Duración de 6 meses comprendidos entre los meses de enero a junio del año 2024.

### **1.5.2. Espacial**

Área de Emergencia Adultos de una clínica privada de Lima.

### **1.5.3. Población o unidad de análisis**

Estará compuesta por personal de enfermería del área de emergencia de la clínica.

## **2. MARCO TEÓRICO**

### **2.1. Antecedentes**

#### **2.1.1. A nivel internacional**

Cifuentes y Escobar (11) en 2021 en Guayaquil, se plantearon como objetivo “comparar las diferencias de prevalencias de riesgos psicosociales del personal de salud de áreas hospitalarias ante la emergencia sanitaria por pandemia”. Realizaron una investigación cuantitativa, de corte longitudinal. Su población fue de 42 profesionales. Como instrumentos usaron el Cuestionario de Factores de riesgo psicosocial en el Trabajo y el Maslach Burnout Inventory. En sus resultados las dimensiones de los Factores de riesgo psicosocial (FRP): Condiciones, Exigencias y Carga de trabajo, así como Contenido y características de la tarea, tuvieron un aumento durante la presencia de la pandemia, surgiendo muchos afectados; por su parte, en los meses marzo-abril, el 33.3% manifestaban síntomas de Síndrome de Burnout (SB), el cual se elevó al 76.9 % en septiembre-octubre. Concluyeron que existe dependencia entre los FRP y los síntomas del SB.

Malavé (12) en 2023 en La Libertad, buscó “determinar los factores de riesgo psicosocial que influyen en el estrés laboral del personal de enfermería, área de emergencia del hospital del Día Mariana de Jesús”. Basado en una metodología de enfoque cuantitativo, de diseño transversal, tipo descriptivo. Contó con una muestra de 15 enfermeras. Se utilizó un cuestionario de evaluación de factores de riesgo psicosocial en el trabajo. Como resultado, se obtuvo que los factores de riesgo psicosocial presentes fueron: las condiciones de trabajo (el 53% no cuenta con el equipo y/o materiales necesarios) y la carga de trabajo (el 47% refiere que su jornada laboral es superior a 9 horas diarias) y que el 54% de los participantes presentan un nivel alto de estrés laboral. Como

conclusión, obtuvo que las dimensiones condición del lugar de trabajo, carga de trabajo y exigencia laboral se relacionan de forma positiva y significativa con el estrés laboral.

Proaño et al. (13) en 2022 en Quito, se planteó “Identificar los factores de riesgo psicosocial que puedan afectar de manera considerable al desarrollo del Síndrome de Burnout”. Realizaron un estudio no experimental, de alcance descriptivo y corte transversal. Su población fue de 88 trabajadores entre técnicos, enfermeros, médicos especialistas y, médicos generales en contacto con pacientes del área de Emergencias del hospital. Utilizaron como instrumentos de evaluación el FPSICO3.0 para los factores de riesgo psicosocial (FRP) y, el MBI-HSS para el Síndrome de Burnout (SB). Obtuvieron como resultado “el 7% presenta Burnout, el 51% indicios y los mismos que aumentan con la edad”. Finalmente, concluyeron que existe una correlación entre las dimensiones (tiempo de trabajo, demanda psicológica, participación/supervisión; interés por el trabajador y compensación) de los (FRP), y el nivel de Burnout.

### **2.1.2. A nivel nacional**

Canaza y Moreno (14) en 2021 en Cajatambo, planteo “Determinar la relación entre el Síndrome de Burnout y los factores de riesgo psicosocial en tiempos de pandemia, en el personal de enfermería del Hospital de Barranca”, mediante un estudio correlacional, de enfoque cuantitativo, no experimental, en una población de 250 enfermeras con edades comprendidas entre los 25 y 60 años (técnicos y licenciados), mediante la adaptación del Maslach Burnout Inventory-Human Service Survey y el ISTAS21 versión breve; resultados: muestran que el 57.8% del personal de enfermería percibe un alto nivel en Síndrome de Burnout, mientras que para los factores de riesgo psicosociales es medio; conclusión: se determinó que existe una relación directa y proporcional entre los factores de riesgo psicosocial y el Síndrome de Burnout (Rho: 0.188) en la población evaluada, siendo ésta, no significativa ( $p 0.137 \geq 0.05$ ).

Rado (15) en 2020 en Lima, se planteó “Determinar la asociación de los factores de riesgo psicosocial laborales y el Síndrome de Burnout en enfermeras del Servicio de Emergencias del Hospital Nacional Dos de Mayo”. Para ello, diseñó una investigación correlacional, no experimental. Su población fue de 60 Enfermeros. Los instrumentos utilizados fueron: Factores de riesgo psicosocial (FRP), en el trabajo y el Maslach Burnout Inventory. Los resultados indicaron que existe una correlación directa positiva y significativa entre las variables analizadas ( $Rho=0.551$ ,  $p=0.000$ ), siendo las dimensiones condiciones del lugar de trabajo, carga de trabajo, contenido y características de trabajo, exigencias laborales y, capacitación, las que se relacionan con el Síndrome de Burnout (SB). Concluyó que “existe una asociación significativa entre los (FRP) laborales y el (SB), en las enfermeras de emergencia del hospital 2 de mayo”.

Marmolejo (16) en 2021 en Lima, tuvo por objetivo “determinar la prevalencia del Síndrome de Burnout, factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral en profesionales de enfermería del servicio de emergencia”. Valiéndose de una investigación de diseño no experimental, enfoque cuantitativo, nivel correlacional, de corte transversal, prospectiva y analítica. Con una población de 72 licenciados y una muestra de 61. Utilizó para la medición del Síndrome de Burnout (SB) el Cuestionario de Maslach Burnout Inventory, para los factores de riesgo psicosocial (FRP), un cuestionario diseñado por la Dirección General de Riesgos Profesionales, para el desempeño laboral el Test de evaluación del desempeño laboral. Como resultados obtuvo que entre el (SB) y los (FRP) afectan el Desempeño laboral. Concluyeron que existe una relación inversa entre el (SB) y los (FRP) ( $R$  de Pearson  $-0.04$ ), y entre el (SB) y el Desempeño Laboral ( $R$  de Pearson de  $0.008$ ).

Zorrilla y Goicochea (17) en 2021 en Ica, procuro “determinar los factores de riesgo psicosocial y el nivel de riesgo de Síndrome de Burnout en el profesional de enfermería, del

Servicio de Emergencia del Hospital Regional Lambayeque – 2020”. Basándose en una investigación cuantitativa, de alcance descriptivo, correlacional, de corte transversal. Su población estuvo compuesta por 25 profesionales de enfermería. Como instrumentos utilizaron el Cuestionario de Evaluación de Factores de riesgo psicosocial y el Maslach Burnout Inventory. Obtuvo como resultados que los factores de riesgo psicosociales están en el 80% de la muestra mientras que el Síndrome de Burnout en 100%; concluyendo que no existe relación entre los factores de riesgo psicosocial y el riesgo de Síndrome de Burnout en los profesionales de enfermería del hospital mencionado, (Rho de Spearman: 0.918)

## **2.2. Bases teóricas**

### **Variable 1. Factores de riesgo psicosocial**

#### **Definición de factor**

Entendemos por factores a aquellos elementos que pueden condicionar una situación, volviéndose los causantes de la evolución o transformación de los hechos. Un factor es lo que contribuye a que se obtengan determinados resultados al caer sobre él la responsabilidad de la variación o de los cambios (18).

#### **Definición de Riesgo**

El riesgo es la mezcla entre la probabilidad que se desarrolle una situación peligrosa y las consecuencias negativas que esta pueda acarrear. Involucra factores como la vulnerabilidad y la amenaza en la que la vulnerabilidad. Son las circunstancias de un determinado sistema volviéndolo susceptible a consecuencias dañinas por una amenaza, la cual, a su vez, se considera como un

fenómeno o acción del ser humano con características peligrosas que ocasionan daños graves en la salud humana o la propiedad. Se catalogará de acuerdo a su frecuencia e intensidad (19).

### **Definición de Psicosocial**

Se establece como la relación que existe entre las características psicológicas y las sociales que poseen los seres humanos creando una interdependencia entre el desenvolvimiento psicológico de un ser humano y su vida social. También se puede considerar como la forma en la que un ser humano se involucra con su entorno y como este puede interferir en su estado emocional y mental (20).

### **Factores de riesgo psicosocial**

Son condiciones laborales que se relacionan directamente con la manera de organizar, estructurar, diseñar el trabajo y como la empresa determina estos parámetros, así como el contexto social que prevalezca en el ambiente de trabajo, estos aspectos pueden ser negativos impositivos si no se diseñan o emplean adecuadamente convirtiéndose en factores de riesgo y causando daños en la salud de trabajador (21).

### **Dimensiones de la variable 1**

#### **a. Exigencias psicológicas**

Todo aquello que demande de una acción que debe ser efectuada de inmediato sin reparo de las consecuencias que pueda representar podría denominarse exigencia, por ende, las exigencias psicológicas, son todos los aspectos del entorno social o de la organización del trabajo, que sugiera

una acción mental del trabajador que se traduce a carga psicológica como lo son el estrés, la tensión y la ansiedad en el trabajo (22).

### **b. Trabajo activo**

“Trabajo activo es aquel donde las exigencias son elevadas, pero la organización del trabajo permite a la persona disponer de una elevada capacidad de decisión para hacerles frente, convirtiéndose el resultado de esa combinación es un desafío” A su vez este tipo de trabajo empleado adecuadamente puede considerarse como estrés positivo ya que la situación aumenta la disposición y motivación desencadenando crecimiento y desarrollo persona. (23).

### **c. Inseguridad**

La seguridad se refiere a la capacidad de emplear una función con la completa convicción de que su resultado será el adecuado. Por el contrario, la inseguridad es esa ligera duda de que la función a emplear podría mal o fuera de lo esperado. Sugiere a la incertidumbre o certeza del trabajador a permanecer en su puesto de trabajo o ser despedido en cualquier momento, generando inseguridad respecto a si sus funciones están siendo las adecuadas (24).

### **d. Apoyo social**

Son varios recursos psicológicos aportados por otras personas que ejercen gran relevancia para un individuo que elevan su autoestima y sensación de aceptación y cubren en el individuo las necesidades sociales básicas mediante la interacción con los demás. Ciertas evidencias revelan que el apoyo social aumenta el bienestar subjetivo de la persona percibiéndose más aceptado por el mismo y los demás aumentando su tolerancia al estrés (25).



### **e. Doble presencia**

La doble presencia “Es aquella situación en la que recae sobre una misma persona la necesidad de responder al trabajo doméstico y al asalariado, como riesgo para la salud. Esta es determinada por el aumento de las cargas de trabajo. Así como las dificultades de responder a las demandas del trabajo asalariado y doméstico, cuando aparecen de manera simultánea” Esta puede ser aún más afectada si el trabajador tiene a su cargo personas mayores, niños pequeños, personas con discapacidades o enfermedades crónicas. (26).

### **f. Estima**

La estima en el ambiente laboral se puede interpretar como el adecuado valor, reconocimiento, trato adecuado y equitativo, en el que se destaque el trabajo prestado por el trabajador bien sea por un elogio de parte de un superior, o la recompensa económica como parte del agradecimiento por el esfuerzo. Esto se basa en un modelo el cual implica, mientras más me esfuerzo mejor será la recompensa, si este principio no se lleva adecuadamente y, las recompensas son bajas se pierde motivación y por ende puede desencadenar desinterés en el trabajo el cual puede desarrollarse como un riesgo para la salud psicológica del trabajador (27).

### **Teoría de enfermería**

En la variable factores psicosociales, la investigación toma como base la teoría de Hildergard Peplau; esta teoría establece la relación enfermera-paciente; Peplau sugiere que la enfermería psicodinámica es capaz de comprender la conducta propia de la enfermera y de esta

manera ayuda a las personas para que identifiquen que dificultades le acarrearán aplicando los principios de las relaciones humanas (28).

Peplau destaca que, para brindar un buen servicio y guía en la recuperación del paciente, en la interrelación enfermera-paciente es necesario identificar plenamente cuáles son las debilidades del enfermero y de esta manera ayudarlo a afrontarlas (29).

## **Variable 2. Síndrome de Burnout**

### **Definición de Síndrome**

“Es un cuadro clínico o un conjunto de síntomas que presenta alguna enfermedad con cierto significado y que por sus propias características posee cierta identidad; es decir, un grupo significativo de síntomas y signos, que concurren en tiempo y forma, y con variadas causas o etiología” Todos estos síntomas pueden desencadenar un cuadro complejo de enfermedad y generar consecuencias graves. (30).

### **Definición de Síndrome de Burnout**

Es el padecimiento en el que el trabajador progresivamente va perdiendo interés en la realización de su función laboral, desencadenando una respuesta psicológica negativa hacia su función laboral. Esto no distingue de profesión, edad, ni realización profesional. “El Síndrome de Burnout hace referencia a la cronificación del estrés laboral. Este se manifiesta a través de un estado de agotamiento físico y mental que se prolonga en el tiempo y llega a alterar la personalidad y autoestima del trabajador” (31).

## **Dimensiones de la variable 2**

### **a. Agotamiento emocional**

“El agotamiento emocional suele reflejarse después de un largo proceso de sobrecarga de conflictos y responsabilidades, que pueden ser en el ámbito profesional o personal. En otras palabras, es la consecuencia de la incongruencia entre lo que damos u ofrecemos y lo que recibimos” Las personas que lo padecen presentan autoexigencia por las responsabilidades que llevan y porque no pueden limitar sus funciones; no pueden visualizar sus limitaciones y creen poder hacer todo sin arriesgar su bienestar. (32).

### **b. Despersonalización**

Manera de dar respuesta a sentimientos de invalidez, represión o desconsuelo en la persona en lugar de procurar resolver o dar respuesta a las causas que producen estos sentimientos. Esto es común en las personas que padecen Síndrome de Burnout, en el cual se muestran con una actitud de hiperreactividad, aumentando por el contrario la percepción de agotamiento que cursan con signos de depresión hostilidad y ansiedad hacia su entorno o los demás (33).

### **c. Realización personal**

Se refiere a la tendencia de minimizar negativamente el trabajo que desempeña que a su vez se le agregan sentimientos de incompetencia o ineficiencia. Va de la mano de autoestima baja con fuertes sentimientos de inconformidad consigo mismo y descontento con los resultados finales de las tareas que desempeña (34).

### **Teoría de Callista Roy**

En la variable Síndrome de Burnout, se toma como base la teoría de Callista Roy en su modelo de adaptación al estrés; al considerar a la persona como un ser biopsicosocial en el que todos los aspectos influyen en el ser. La teoría destaca que el estrés es un factor que debe aprenderse a manejar adecuadamente para evitar que este influya de manera negativa en el profesional de enfermería, dominando las situaciones difíciles y promoviendo la adecuada toma de decisiones. Tomando como referencia el modelo fisiológico de adaptación, el profesional de enfermería puede identificar su reacción ante una situación de estrés e intervenirla aplicando métodos de control para así poder tolerarlo, evitando que éste se desarrolle aún más y produzca agotamiento emocional o despersonalización (35).

## **2.3. Formulación de hipótesis**

### **2.3.1. Hipótesis general**

- Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre los factores de riesgo psicosocial y el Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de una clínica privada ubicada en San Isidro.
- Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre los factores de riesgo psicosocial el Síndrome de Burnout en del personal de enfermería de una clínica privada ubicada en San Isidro.

### **2.3.2. Hipótesis específicas**

#### **Hipótesis específica 1**

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión exigencias psicológicas y el Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de una clínica privada ubicada en San Isidro.

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión exigencias psicológicas y el Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de una clínica privada ubicada en San Isidro.

#### **Hipótesis específica 2**

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión trabajo activo y posibilidad de desarrollo y el Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de una clínica privada ubicada en San Isidro.

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión trabajo activo y posibilidad de desarrollo y el Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de una clínica privada ubicada en San Isidro.

#### **Hipótesis específica 3**

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión inseguridad y el Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de una clínica privada ubicada en San Isidro.

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión inseguridad y el Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de una clínica privada ubicada en San Isidro.

#### **Hipótesis específica 4**

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión apoyo social y calidad de liderazgo y el Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de una clínica privada ubicada

en San Isidro.

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión apoyo social y el Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de una clínica privada ubicada en San Isidro.

#### **Hipótesis específica 5**

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión doble presencia y el Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de una clínica privada ubicada en San Isidro.

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión doble presencia y el Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de una clínica privada ubicada en San Isidro.

#### **Hipótesis específica 6**

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión estima y el Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de una clínica privada ubicada en San Isidro.

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión estima y el Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de una clínica privada ubicada en San Isidro.

### **3. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Método de la investigación**

La investigación se realizará mediante el método hipotético-deductivo ya que se plantean hipótesis contrastadas con los datos empíricos recabados de la realidad, para determinar la veracidad o falsedad de dichas hipótesis (36).

#### **3.2. Enfoque de la investigación**

El enfoque es cuantitativo, ya que las variables de la investigación serán medidas gracias a instrumentos estandarizados que arrojan datos numéricos que pueden analizarse estadísticamente (37).

#### **3.3. Tipo de investigación**

El tipo de investigación será aplicada, puesto que se encuentra orientada a la creación de mayores conocimientos para futuras investigaciones (38).

#### **3.4. Diseño de la investigación**

La investigación presenta un diseño no experimental, que se define porque describe las variables tal y como se presentan en el momento y en la población evaluada y no pretende manipularlas (39).

Será de alcance correlacional, debido a que pretende encontrar el grado de relación entre las variables de la investigación y será de corte transversal, puesto que las variables serán medidas en un único momento para una población y muestra específica (40).

### **3.5. Población, muestra y muestreo**

La población está conformada por 120 profesionales de enfermería que labora en el área de emergencia de una clínica privada en San Isidro, Lima.

La muestra estará conformada por 80 profesionales de enfermería.

El muestreo ha sido seleccionado por un muestreo no probabilístico intencional o de conveniencia, ya que se consideraron de la población a los profesionales al alcance del investigador y que estuvieron dispuestos a cooperar con la investigación (41).

#### **Criterios de selección:**

La selección se llevó a cabo tomando en cuenta los siguientes criterios de inclusión y exclusión.

#### **Criterios de inclusión:**

- Personal de enfermería con 6 meses de antigüedad laborando en la clínica.
- Profesionales.
- Que labore en el área de emergencias.
- Ambos sexos.
- Dispuestos a participar en la investigación.

#### **Criterios de exclusión:**

- Personal con menos de 6 meses de antigüedad.
- Técnicos.
- Que se encuentran en período de vacaciones o licencia.



### 3.6. Variables y operacionalización

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (niveles o rangos)
<b>Factores de riesgo psicosocial</b>	Condiciones presentes en el ambiente laboral directamente relacionadas con el tipo de trabajo, su estructura organizacional, el concepto del trabajo y la implementación del mismo. Que puede tener la capacidad de afectar al trabajador, tanto, mental, y emocionalmente como a su estado de salud físico (2).	Valores obtenidos mediante el cuestionario ISTAS21	Exigencias psicológicas	Se requiere que trabaje rápido, la distribución o planificación del trabajo, desgaste emocional, ocultar las emociones	Escala Likert (0-4; Siempre, Muchas veces, Algunas veces, Sólo alguna vez, Nunca)	Nivel de riesgo: Bajo 0-7, Medio 8-10, Alto 11-24
			Trabajo activo y posibilidades de desarrollo	Influencia sobre la cantidad de trabajo que se asigna, autonomía para decidir el orden de trabajo, autonomía para tomar descansos o dejar momentáneamente el lugar de trabajo, si requiere de iniciativa, permite el aprendizaje continuo, compromiso profesional, si las tareas tienen sentido, comunicarse con entusiasmo sobre la empresa		Nivel de riesgo: Bajo 40-26, Medio 25-21, Alto 20-0
			Inseguridad	Preocupaciones en cuanto a: ser despedido o entrar en paro, cambio de funciones, desmejoras salariales, cambios en el horario		Nivel de riesgo: Bajo 0-1, Medio 2-5, Alto 6-16
			Apoyo social y calidad de liderazgo	Autonomía, claridad en las funciones a ejecutar, capacitación, apoyo (de superiores y compañeros), aislamiento, trabajo en equipo, planificación, adecuada comunicación descendente		Nivel de riesgo: Bajo 29-40, Medio 24-28, Alto 0-23
			Doble presencia	La ausencia del trabajador en el hogar implica acumulación de tareas domésticas, estar en el trabajo y pensar en actividades pendientes en el hogar, necesidad de estar tanto en el hogar como en el trabajo al mismo tiempo		Nivel de riesgo: Bajo 0-3, Medio 4-6, Alto 7-16
			Estima	Recibir reconocimiento justo, apoyo de superiores en caso de requerirlo, trato injusto		Nivel de riesgo: Bajo 16-13, Medio 12-11, Alto 10-0
<b>Síndrome de Burnout</b>	El <b>Síndrome de Burnout</b> hace referencia a la <b>cronificación del estrés laboral</b> . Este se manifiesta a través de un estado de agotamiento físico y mental que se prolonga en el tiempo y llega a alterar la personalidad y autoestima del trabajador (3).	Valores obtenidos mediante el cuestionario Maslach Burnout Inventory-Human Service Survey (MBI-HSS)	Agotamiento emocional	Agotamiento emocional, sensación de vacío al terminar la jornada, fatiga al iniciar la jornada, sensación de desgaste, frustración, tiempo excesivo de dedicación, exceso esfuerzo	Escala Likert 0= Nunca, 1= Pocas veces al año o menos, 2= Una vez al mes o menos, 3= Unas veces al mes, 4= Una vez a la semana, 5= Pocas veces a la semana, 6= Todos los días	Bajo 0-18, Medio 19-26, Alto 27-54
			Despersonalización	Brindar trato no humanizado, distanciamiento emocional, percepción de que se es culpabilizado		Baja 0-5, Media 6-9, Alta 10-30
			Realización personal	Comprensión al paciente, eficacia, influencia positiva, sensación de energía, trato amable al paciente, percepción de ser estimado, sensación de logro, ambiente de seguridad emocional		Baja 0-33, Media 34-39, Alto 40-56

### **3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **3.7.1. Técnicas**

La técnica a emplear en la presente investigación será la encuesta, comprendida como el conjunto de preguntas respecto a una o más variables que se pretenden medir y en cuanto a los instrumentos a utilizar será el cuestionario. Se entiende como cuestionario al conjunto de preguntas que fueron formuladas con la finalidad de recabar información sobre la variable objeto de estudio y que permite, en la mayoría de los casos, realizar un análisis estadístico de los datos recabados. Existe una relación estrecha entre la variable, el instrumento que pretende medirlo y los objetivos e hipótesis de la investigación. Debe cumplir con los criterios de confiabilidad y validez y estar redactado de manera coherente, organizada y secuenciada (42).

#### **3.7.2. Descripción de instrumentos**

Para la medición los Factores de Riesgo Psicosocial se implementará el cuestionario ISTAS21. Este instrumento fue desarrollado en Dinamarca y adaptado en España para la versión al castellano en el año 2003. Tiene como finalidad determinar cuáles son los factores de riesgo psicológicos y sociales que pudieran estar siendo afectados por el entorno laboral. Este cuestionario de escala ordinal, consta de 38 ítems que miden las siguientes 6 dimensiones: exigencias psicológicas, trabajo activo y posibilidad de desarrollo, inseguridad, apoyo social y calidad de liderazgo, doble presencia y estima. La prueba permite obtener un nivel de riesgo para cada una de las dimensiones, bajo, medio, alto. En un tiempo aproximado de 15 minutos de duración del cuestionario. La escala de medición será: Siempre, Muchas veces, Algunas veces, Sólo alguna vez, Nunca (de 0 a 4 puntos) (43).

Y para la medición del Síndrome de Burnout, se implementará el Maslach Burnout Inventory-Human Service Survey (MBI-HSS) elaborado por Maslach y Jackson en 1986 y adaptado por Gil-Monte en 1994. El instrumento está dirigido a los profesionales de los servicios humanos (a quienes ejercer profesiones de cuidado a terceras personas en salud). Está compuesto por 22 ítems y mide el nivel de estrés crónico como un constructo compuesto por 3 dimensiones: agotamiento emocional, ítems del 1 al 9, despersonalización 5 ítems; del 10 al 14 y realización personal, 8 ítems; del 15 al 22. Usa una escala tipo Likert de frecuencia donde: nunca 0, pocas veces al año o menos 1, una vez al mes o menos 2, unas pocas veces al mes 3, una vez a la semana 4, pocas veces a la semana 5 y todos los días 6.

Las subescalas de agotamiento emocional y despersonalización indican mayor desgaste a mayor puntuación. Por su parte, la realización funciona en sentido inverso, indicando mayor desgaste a puntuaciones más bajas. Se considera como prevalencia de Burnout niveles altos en al menos una de las 3 dimensiones.

Ha sido utilizado al menos por Rado en 2020, Canaza y Moreno, Marmolejo y Zorrilla y Goicochea en 2021 en Perú para medir el Síndrome de Burnout en el personal de enfermería.

### **3.7.3. Validación**

El instrumento ISTAS21 para medir los factores de riesgos psicosociales, es validado en un estudio realizado en marzo 2021 por el Centro Nacional de Salud Ocupacional y Protección del Ambiente para la Salud (CENSOPAS) de Perú y lo recomienda para la identificación, evaluación y prevención de los factores de riesgo psicosocial en empresas dentro de la nación (44).

El Instrumento de Medición del Síndrome de Burnout (MBI-HSS) cuenta con una validez de constructo en la medida de adecuación del muestro Kaiser-Meyer-Olkin de 0.61 y es significativo según el test de esfericidad de Barlett (45).

#### **3.7.4. Confiabilidad**

En el instrumento ISTAS 21, se considera confiable para la medición de los factores de riesgos psicosociales puesto que presenta un de Alpha de Cronbach superior a 0.70 en los factores 1 (Exigencias psicológicas de los ítems 2, 3, 4 y 12), 2 (Apoyo social y reconocimiento, compuesto por los ítems 13, 14, 15 y 18) y 3 (Tareas relevantes y Desarrollo de habilidades, compuesto por los ítems 8, 9 y 11), obteniendo en el resto de sus factores (4; Carga laboral, ítems 6 y 7 y factor 5; Estabilidad laboral, correspondiente a los ítems 16 y 17) valores de Alpha de Cronbach inferiores a 0.57, pero en intervalos que son próximos a 0.70, porque se considera que presenta adecuada confiabilidad (46).

El Instrumento de Medición de Síndrome de Burnout (MBI-HSS) fue sometido a juicio de expertos a través de una prueba piloto se determinó que cuenta con una confiabilidad de Alpha de Cronbach de 0.826.

### **3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos**

En primer lugar, se solicita la aceptación y permisos necesarios al área administrativa de la clínica, con énfasis en la dirección general y departamento de enfermería y coordinación del servicio de emergencia, a través de un documento carta donde se dejara expreso los aspectos que motivan a dicha investigación, cuál será su objetivo, naturaleza, justificación y se hará mención de todos los posibles beneficios del estudio.

En esta carta se puntualizará que es necesario la aplicación de dos instrumentos para la recolecta de la información en el personal de enfermería que labore en el servicio por supuesto habiendo firmado previamente un consentimiento informado de participación en el estudio.

Cuando se obtenga la autorización necesaria de parte de la gerencia el investigador presentará a la población de estudio el formato de consentimiento informado, para que de manera escrita la población de estudio confirme su aceptación y voluntad de participación en el estudio, una vez firmado a continuación se dará acceso a los cuestionarios para dar respuesta y llenado de los formatos.

Una vez completados los cuestionarios por la muestra, la información será vaciada en una hoja en formato Excel para ser tabulados por el programa SPSS versión 26 para desarrollar el análisis inferencial y estadístico correspondiente.

El análisis de los resultados se iniciará con estadísticos descriptivos a fin de caracterizar la muestra de estudio, en cuanto a su distribución por sexo, edad y frecuencia de la ocurrencia de los riesgos psicosociales según cada dimensión, la presencia o no de burnout y los niveles de presencia de las dimensiones del mismo. Seguidamente, se harán las pruebas de normalidad que permitan establecer la adecuada distribución de los datos recogidos. Finalmente se calculará la Rho de Spearman para determinar las correlaciones posibles, de manera de poder comprobar satisfactoriamente las hipótesis, lo cual permitirá sugerir las adecuadas recomendaciones y conclusiones del estudio.

### **3.9. Aspectos éticos**

Será tomado a consideración lo señalado por el Comité de Ética de la Universidad Norbert Wiener y los principios bioéticos de Belmont: autonomía, beneficencia, no maleficencia y justicia.

**Autonomía.** Se lleva a cabo este principio pues es considerada de antemano a la muestra como seres humanos consientes y facultados para tomar sus propias decisiones de manera libre y espontánea, aceptando así voluntariamente la participación en el estudio empleando como documento legal el consentimiento informado de participación.

**Beneficencia.** Será beneficioso para los participantes ya que le permitirá expresar su estado emocional, sabiendo que existe una forma de calificar estas emociones o estrés que viven en el trabajo. Servirá, además, para dejar un precedente en la institución, para futuras investigaciones y solución a esta problemática que suele ser tan común pero poco considerada.

**No Maleficencia.** En el presente estudio se hará énfasis en evitar generar daños o perjuicios a la muestra de estudio, manejando todos los datos suministrados con estricta confidencialidad; así mismo, las intervenciones serán llevadas a cabo con mucho respeto para cada persona que integra la muestra, desechando cualquier aspecto que pudiera generar perjuicio.

**Justicia.** Por este principio, se evitará todo trato discriminatorio contra el personal de enfermería; sea por un tema de economía, genero, raza, edad, religión u opinión política.

#### 4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

##### 4.1. Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	2024 - Meses/ Semanas																								
	Enero				Febrero				Marzo				Abril				Mayo				Junio				
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Selección del tema	X	X	X																						
Desarrollo de la problemática					X	X	X	X																	
Estructuración del marco teórico									X	X	X	X													
Implementación de la metodología seleccionada													X	X	X	X									
Determinación de los aspectos administrativos													X	X	X	X	X								
Redacción del Informe final																	X	X	X						
Aprobación del proyecto																	X	X	X	X	X				
Sustentación																					X	X	X	X	

## 4.2. Presupuesto

<b>DESCRIPCIÓN</b>	<b>COSTOS</b>
<b>Recursos Materiales</b>	
- Material de oficina	S/ 300.00
- Fotocopiado y anillado	S/ 300.00
- Encuadernado	S/ 150.00
- Impresión	S/ 200.00
<b>Gastos Administrativos</b>	
- Movilidad y logística	S/ 500.00
Gastos académicos	S/ 400.00
Imprevistos	S/ 200.00
<b>TOTAL</b>	<b>S/ 2,050.00</b>



## 5. REFERENCIAS

1. Orozco Y. Factores de riesgo psicosocial que afectan a los profesionales en enfermería. Rev. Col Enf [internet] 2019 ;18 (1), 1-16 [consultado 10 de diciembre de 2023]. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6986237#:~:text=Conclusi%C3%B3n%3A%20el%20profesional%20en%20enfermer%C3%ADa,la%20calidad%20del%20cuidado%20otorgado.>
2. Oficina Internacional del Trabajo Ginebra. Factores de riesgo psicosocial en el trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención. Informe del Comité Mixto OIT-OMS sobre Medicina del Trabajo, novena reunión. Ginebra: Serie seguridad, higiene y medicina del trabajo; 1984 septiembre 18-24, p. 85.
3. National Geographic. Síndrome de burnout: síntomas, tratamiento y cómo enfrentar esta enfermedad. [Internet]. [Consultado el 14 de diciembre de 2023]. Disponible en: <https://www.nationalgeographicla.com/ciencia/2022/11/sindrome-de-burnout-sintomas-tratamiento-y-como-enfrentar-esta-enfermedad>
4. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST). Salud Mental y Trabajo. [Internet]. 1<sup>era</sup> ed. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST); 2023. [Consultado el 14 de diciembre de 2023]. Disponible en: <https://www.insst.es/documents/94886/5326464/Salud+Mental+y+Trabajo+2023.pdf/9a0163c8-e840-0b47-ea05-dc4e46e866ab?t=1687776097872>
5. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST). Trabajar en tiempo de COVID-19. [Internet]. 1<sup>era</sup> ed. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad y Salud

en el Trabajo (INSST); 2020. [Consultado el 14 de diciembre de 2023]. Disponible en:

<https://www.insst.es/documents/94886/710902/Trabajar+en+tiempos+de+COVID19+buenas+pr%C3%A1cticas+de+intervenci%C3%B3n+psicosocial+en+centros+sanitarios+-+A%C3%B1o+2020.pdf/24564955-b26b-c550-036b-c656c84c2f15?t=1612177306684>

6. Castro O, Holguer R. Factores de riesgo psicosociales que inciden en el desarrollo del síndrome de burnout en profesionales de enfermería. Más Vita. [Internet]. 2022;4(2):31–49. [Consultado el 14 de diciembre de 2023]. Disponible en: <https://acvenisproh.com/revistas/index.php/masvita/article/view/355/1013>
7. Valencia M, Valenzuela S, Rodríguez V, Valdebenito D, Valderrama M. Riesgos psicosociales y calidad de vida en trabajadores de atención primaria: revisión integrativa. SANUS. [Internet]. 2022;7(1):e278. [Consultado el 14 de diciembre de 2023]. Disponible en: <https://sanus.unison.mx/index.php/Sanus/article/view/278/332>
8. Calderón A. Gestión de los riesgos psicosociales laborales en el contexto de la COVID-19. En: IX Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Lima: Sociedad Peruana de Derecho del trabajo y de la Seguridad Social;2020;413-441.
9. Sarmiento G. Burnout en el servicio de emergencia de un hospital. Horiz. Med. [Internet]. 2019;19(1):67-72. [Consultado el 14 de diciembre de 2023]. Disponible en: <http://www.scielo.org.pe/pdf/hm/v19n1/a11v19n1.pdf>
10. Corcuera G, Espíritu A, Peña L, Almeida I, Bustamante W, Carlos J, et al. Factores psicosociales y síndrome de Burnout en el personal de enfermería del servicio

de cuidados intensivos neonatal del Instituto Nacional Materno Perinatal en época de pandemia COVID 19, Lima – 2021. Revista Peruana De investigación Materno Perinatal. [Internet]. 2022;11(1):26-31. [Consultado el 14 de diciembre de 2023]. Disponible en: <https://investigacionmaternoperinatal.inmp.gob.pe/index.php/rpinmp/article/view/262/304>

11. Cifuentes K, Escobar K. Factores de riesgos psicosociales y Síndrome de Burnout en un hospital de Guayaquil, ante la emergencia sanitaria por COVID-19. Revista Ciencias Pedagógicas e Innovación. [Internet]. 2021;9(1):43-50. [Consultado el 14 de diciembre de 2023]. Disponible en: <https://incyt.upse.edu.ec/pedagogia/revistas/index.php/rcpi/article/view/411/479>
12. Malavé D. Factores psicosociales que influyen en el estrés laboral del personal de enfermería, área de emergencia, Hospital del Día Mariana de Jesús. Guayas, 2023. [Tesis para optar al grado de Licenciada en Enfermería]. La Libertad: Universidad Estatal Península de Santa Elena; 2023. Disponible en: <https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/10475/1/UPSE-TEN-2023-0078.pdf>
13. Proaño A, Álvarez T, Martínez D, Flores D, Landeta L. Evaluación de riesgos psicosociales y su influencia en el desarrollo de burnout en el personal de emergencias del Hospital General Docente Calderón. Rev Fac Cien Med. [Internet]. 2022;47(2):18-30. [Consultado el 14 de diciembre de 2023]. Disponible en: [https://revistadigital.uce.edu.ec/index.php/CIENCIAS\\_MEDICAS/article/view/3706/6599](https://revistadigital.uce.edu.ec/index.php/CIENCIAS_MEDICAS/article/view/3706/6599)

14. Canaza A, Moreno K. Síndrome de Burnouth y Factores de Riesgos Psicosociales en tiempos de COVID-19, en el personal de enfermería del Hospital de Barranca Cajatambo, 2021. [Tesis para optar al grado de Licenciada en Enfermería]. Lima: Universidad César Vallejo; 2021. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/77613>
15. Rado J. Factores psicosociales laborales y Síndrome de Burnout en enfermeras del Servicio de Emergencia del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2020. [Tesis para optar al Grado de Maestra en Enfermería con Mención en Administración y Gestión]. Lima: Universidad Peruana Unión; 2020. Disponible en: <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/3427>
16. Marmolejo D. Prevalencia del Síndrome de Burnout, Factores psicosociales y Desempeño Laboral en Profesionales de Enfermería del Servicio de Emergencia, Guayaquil, 2021. [Tesis para optar al grado de Maestra en Gestión de Servicios de la Salud]. Lima: Universidad César Vallejo; 2021. Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/72374/Marmolejo\\_A\\_DE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/72374/Marmolejo_A_DE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
17. Zorrilla E, Goicochea K. Factores psicosociales y Riesgo de Síndrome de Burnout en el profesional de enfermería, servicio de emergencia, Hospital Regional Lambayeque, 2020. [Tesis para optar al grado de Licenciada en Enfermería]. Ica: Universidad Autónoma de Ica; 2021. Disponible en: <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/1281/1/Esther%20Zorrilla%20Olivera.pdf>

18. Bembibre C. Definición de Factores. [Internet]. Significado. [Consultado el 14 de diciembre de 2023]. Disponible en: <https://significado.com/factores/>
19. Centro Internacional para la Investigación del Fenómeno de El Niño (CIIFEN). Definición de Riesgo. Guayaquil: Centro Internacional para la Investigación del Fenómeno de El Niño (CIIFEN); 2022. [Consultado el 14 de diciembre de 2023]. Disponible en: <https://ciifen.org/definicion-de-riesgo/#>
20. Euroinnova. ¿Cuál es la definición de psicosocial?. [Internet]. ¿Cuál es la definición de psicosocial?. 2023. [Consultado el 24 de diciembre de 2023]. Disponible en: <https://www.euroinnova.pe/blog/latam/definicion-de-psicosocial>
21. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST). Método para la evaluación y gestión de factores psicosociales en pequeñas empresas. [Internet]. 1<sup>era</sup> ed. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST); 2020. [Consultado el 14 de diciembre de 2023]. Disponible en: <https://www.insst.es/documents/94886/710902/M%C3%A9todo+para+la+evaluaci%C3%B3n+y+gesti%C3%B3n+de+factores+psicosociales+en+peque%C3%B1as+empresas.pdf/b6cb930b-6076-47c0-9679-16ab4fea93f2?t=1590410176030>
22. Jiménez A, Jara M, Miranda E. Burnout, apoyo social y satisfacción laboral en docentes. Psicol. Esc. Educ. [Internet]. 2012;16(1):125-134. [Consultado el 14 de diciembre de 2023]. Disponible en: <https://www.scielo.br/j/pee/a/5WW9BHj5Zc7RR9c5scP3pWN/?format=pdf&lang=es>
23. Vega S. NTP 603: Riesgo psicosocial: el modelo demanda-control-apoyo social (I). [PDF]. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2021. [Consultado

- el 14 de diciembre de 2023]. Disponible en:  
[https://www.insst.es/documents/94886/326775/ntp\\_603.pdf/f15ca511-259c-480b-9f12-28ef5349b3c1](https://www.insst.es/documents/94886/326775/ntp_603.pdf/f15ca511-259c-480b-9f12-28ef5349b3c1)
24. Sora B, Caballer A, Peiró J. La inseguridad laboral y sus consecuencias en un contexto de crisis económica. Papeles del Psicólogo. [Internet]. 2014;35(1):15-21. [Consultado el 14 de diciembre de 2023]. Disponible en:  
<https://www.papelesdelpsicologo.es/pdf/2317.pdf>
25. Apoyo social. [Internet]. Wikipedia. [14 de diciembre de 2023]. Disponible en:  
[https://es.wikipedia.org/wiki/Apoyo\\_social](https://es.wikipedia.org/wiki/Apoyo_social)
26. Lideramujer. Doble presencia, un riesgo psicosocial feminizado. [Internet]. [Consultado 14 de diciembre de 2023]. Disponible en:  
<https://www.lideramujer.org/2019/10/07/doble-presencia-un-riesgo-psicosocial-feminizado/>
27. [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. \[Tesis para optar al grado de Maestría en Desarrollo del Talento Humano\]. Quito: Universidad Andina Simón Bolívar; 2018. Disponible en: https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6165/1/T2592-MDTH-Pozo-Factores.pdf](#)
28. Aparicio L. Fortalecimiento de la salud mental en el personal y usuarios de la clínica Isnor basado en la teoría psicodinámica de Hildegard Peplau. [Tesis para optar al grado de Licenciada en Enfermería]. Floridablanca: Universidad Autónoma de Bucaramanga; 2020. Disponible en:

[file:///C:/Users/51935/Downloads/2020 Tesis Laura Andrea Aparicio D%C3%A  
Daz%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/51935/Downloads/2020%20Tesis%20Laura%20Andrea%20Aparicio%20D%C3%A9az%20(2).pdf)

29. Ballon A. Relación enfermera-paciente según la teoría de Hildegard Peplau en el servicio de centro quirúrgico de un hospital nacional. [Tesis para optar por el título de Especialista en Centro Quirúrgico Especializado]. Perú; 2016. Disponible en: <https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/381/Relaci%C3%B3n%20enfermera-paciente%20seg%C3%BAn%20la%20teor%C3%ADa%20de%20Hildegard%20Peplau%20en%20el%20servicio%20de%20centro%20quir%C3%Bargico%20de%20un%20Hospital%20Nacional.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
30. Síndrome. [Internet]. Wikipedia. [14 de diciembre de 2023]. Disponible en: <https://es.wikipedia.org/wiki/S%C3%ADndrome>
31. Quirónprevención. Síntomas del síndrome de ‘burnout’: ¿cómo identificarlo?. [Internet]. [Consultado el 14 de diciembre de 2023]. Disponible en: <https://www.quironprevencion.com/blogs/es/prevenidos/sintomas-sindrome-burnout-identificarlo#:~:text=El%20s%C3%ADndrome%20de%20burnout%20o,personalidad%20y%20autoestima%20del%20trabajador>
32. Sanarai. Cansancio emocional: causas, síntomas y cómo afrontarlo. [Internet]. [Consultado el 14 de diciembre de 2023]. Disponible en: <https://www.sanarai.com/blog/cansancio-emocional-causas-sintomas-y-como-afrontarlo>

33. Infobae. Síndrome de Burnout: tres señales claras para poder reconocer el “desgaste profesional”. [Internet]. [Consultado el 14 de diciembre de 2023]. Disponible en: <https://www.infobae.com/salud/2018/01/03/sindrome-de-burnout-tres-senales-claras-para-poder-reconocer-el-desgaste-profesional/>
34. Narapsicología. El Síndrome de Quemarse por el Trabajo: la individualización de lo colectivo. [Internet]. [Consultado el 14 de diciembre de 2023]. Disponible en: <https://narapsicologia.es/publicaciones/el-sindrome-de-quemarse-por-el-trabajo-la-individualizacion-de-lo-colectivo/>
35. Bonfill E, Lleixa M, Sáez F, Romaguera S. Estrés en los cuidados: una mirada desde el modelo de Roy. Index Enferm [Internet]. 2010;19(4):279-282. [Consultado el 14 de diciembre de 2023]. Disponible en: [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1132-12962010000300010&lng=es](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962010000300010&lng=es)
36. Rodríguez A, Pérez A. Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento. Revista Escuela de Administración de Negocios. [Internet]. 2017;1(82):1-26. [Consultado el 14 de diciembre de 2023]. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=20652069006>
37. Hernández R, Fernández C, Baptista P. Metodología de la investigación. 6.<sup>a</sup> ed. México: Mc Graw Hill Education/ Interamericana editores S.A.; 2014. 600.
38. Ceroni M. ¿Investigación básica, aplicada o sólo investigación?. Rev. Soc. Quim. Perú. [Internet]. 2010;76(1):5-6. [Consultado el 14 de diciembre de 2023]. Disponible en: [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1810-634X2010000100001](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1810-634X2010000100001)



39. Mestanza M. Factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en personal de enfermería de una institución pública de tercer nivel de atención de Lima, 2019. [Tesis para optar al grado de Segunda Especialidad Profesional de Enfermería: Emergencias y Desastres]. Lima: Universidad Peruana Unión; 2019. Disponible en: [https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/2158/Martha\\_Trabajo\\_Academico\\_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/2158/Martha_Trabajo_Academico_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
40. Veiga J, De La Fuente E, Zimmemann M. Modelos de estudios en investigación aplicada: conceptos y criterios para el diseño. Med. segur trab. [Internet]. 2008;54(210):81-88. [Consultado el 14 de diciembre de 2023]. Disponible en: <https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v54n210/aula.pdf>
41. Villasís M, Miranda M. El protocolo de investigación III: la población de estudio. Rev Alerg Méx. [Internet]. 2016;63(2):201-206. [Consultado el 14 de diciembre de 2023]. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755022002.pdf>
42. Encuesta. [Internet]. Wikipedia. [14 de diciembre de 2023]. Disponible en: <https://es.wikipedia.org/wiki/Encuesta>
43. Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud. Manual para la evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo. Método istas21 (CoPsoQ). España: Paralelo Edición; 2002. 182 p. ISBN 84-609-0559-4.
44. Lucero M, Sabastizagal I, Astete J, Burgos M, Villarreal D, Moncada S. Validation of the medium and short version of CENSOPAS-COPSOQ: A psychometric study in the Peruvian population. [Internet]. [Consultado el 6 de abril de 2023]. Disponible en: [https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2137589/Validation%20of%20the%](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2137589/Validation%20of%20the%20)

[20medium%20and%20short%20version%20of%20CENSOPASCOPOQ%20A%20psychometric%20study%20in%20the%20Peruvian%20population..pdf.pdf?v=1642540394](#)

45. Vásquez A. El síndrome del 'Burnout' en profesores de educación secundaria de Lima Metropolitana. Revista de Investigación de Psicología. [Internet]. 2003;6(2):26-47. [Consultado el 6 de abril de 2023]. Disponible en: <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/view/5149/5387>
46. Del Carpio A, Ramos L, Ames R, Yuli R. Riesgos psicosociales en personal de salud del Perú: análisis de propiedades psicométricas del ISTAS21. Index Enferm. [Internet]. 2022;31(2):115-119. [Consultado el 6 de abril de 2023]. Disponible en: <https://scielo.isciii.es/pdf/index/v31n2/1132-1296-index-31-02-115.pdf>

## ANEXOS

### Anexo 1. Matriz de consistencia

Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Metodología
¿Cómo los factores de riesgo psicosocial se relacionan con el Síndrome de Burnout del personal de enfermería del área de emergencia de una clínica privada ubicada en San Isidro, Lima - 2024?	Determinar cuál es la relación entre los factores de riesgo psicosocial y Síndrome de Burnout del personal de enfermería en el servicio de emergencia de una clínica privada ubicada en San Isidro, Lima – 2024	<p>Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre los factores de riesgo psicosocial y el Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de una clínica privada ubicada en San Isidro.</p> <p>Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre los factores de riesgo psicosocial el Síndrome de Burnout en del personal de enfermería de una clínica privada ubicada en San Isidro.</p>	
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicas	
<p>- ¿Cuál es la relación existente entre la dimensión exigencias psicológicas y el Síndrome de Burnout del personal de enfermería del área de emergencia de una clínica privada ubicada en San Isidro?</p> <p>- ¿Cuál es la relación existente entre la dimensión trabajo activo y posibilidad de desarrollo y el Síndrome de Burnout del personal de enfermería del área de emergencia de una clínica privada ubicada en San Isidro?</p> <p>- ¿Cuál es la relación existente entre la dimensión inseguridad y el Síndrome de Burnout del personal de enfermería del área de emergencia de una clínica privada ubicada en San Isidro?</p> <p>- ¿Cuál es la relación existente entre la dimensión apoyo social y calidad de liderazgo y el Síndrome de Burnout del personal de enfermería del área de emergencia de una clínica privada ubicada en San Isidro?</p> <p>- ¿Cuál es la relación existente entre la dimensión doble presencia y el Síndrome de Burnout del personal de enfermería del área de emergencia de una clínica privada ubicada en San Isidro?</p> <p>- ¿Cuál es la relación existente entre la dimensión estima y el Síndrome de Burnout del personal de enfermería del área de emergencia de una clínica privada ubicada en San Isidro?</p>	<p>- Identificar la relación existente en la dimensión exigencias psicológicas y el Síndrome de Burnout en el personal de enfermería en el servicio de emergencia de una clínica privada ubicada en San Isidro.</p> <p>- Identificar la relación existente en la dimensión trabajo activo y posibilidad de desarrollo y el Síndrome de Burnout en el personal de enfermería en el servicio de emergencia de una clínica privada ubicada en San Isidro.</p> <p>- Identificar la relación existente en la dimensión inseguridad y el Síndrome de Burnout en el personal de enfermería en el servicio de emergencia de una clínica privada ubicada en San Isidro.</p> <p>- Identificar la relación existente en la dimensión apoyo social y calidad de liderazgo y el Síndrome de Burnout en el personal de enfermería en el servicio de emergencia de una clínica privada ubicada en San Isidro.</p> <p>- Identificar la relación existente en la dimensión doble presencia y el Síndrome de Burnout en el personal de enfermería en el servicio de emergencia de una clínica privada ubicada en San Isidro.</p> <p>- Identificar la relación existente en la dimensión estima y el Síndrome de Burnout en el personal de enfermería en el servicio de emergencia de una clínica privada ubicada en San Isidro.</p>	<p>Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión exigencias psicológicas y el Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de una clínica privada ubicada en San Isidro.</p> <p>Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión trabajo activo y posibilidad de desarrollo y el Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de una clínica privada ubicada en San Isidro.</p> <p>Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión inseguridad y el Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de una clínica privada ubicada en San Isidro.</p> <p>Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión apoyo social y calidad de liderazgo y el Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de una clínica privada ubicada en San Isidro.</p> <p>Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión doble presencia y el Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de una clínica privada ubicada en San Isidro.</p> <p>Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión estima y el Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de una clínica privada ubicada en San Isidro.</p>	<p>Método: Hipotético-deductivo</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Tipo: Aplicada</p> <p>Diseño: No Experimental – transversal- correlacional</p> <p>Población: 120 profesionales de enfermería que laboran en el área de emergencia de una clínica privada en San Isidro, Lima.</p> <p>Muestra: 80 profesionales de enfermería.</p> <p>Muestreo: No probabilístico intencional o de conveniencia</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumentos de recolección de datos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Cuestionario ISTAS21</li> <li>- Maslach Burnout Inventory-Human Service Survey (MBI-HSS)</li> </ul>

## Anexo 2. Instrumentos

### CUESTIONARIO PARA LA EVALUACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN EL TRABAJO

Iniciales del nombre: \_\_\_\_\_. Sexo: F: \_\_\_\_ M: \_\_\_\_\_.

Tiempo laborando en la clínica: \_\_\_\_\_. Fecha: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_\_.

**Instrucciones:** Por favor, lee detenidamente todas las preguntas y elige, con sinceridad para cada una de ellas, la respuesta que consideres más adecuada.

#### Exigencias Psicológicas

	Siempre	Muchas veces	Algunas Veces	Sólo alguna vez	Nunca	Total
1. ¿Tienes que trabajar muy rápido?	4	3	2	1	0	
2. ¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?	4	3	2	1	0	
3. ¿Tienes tiempo de llevar al día tu trabajo?	0	1	2	3	4	
4. ¿Te cuesta olvidar los problemas del trabajo?	4	3	2	1	0	
5. ¿Tu trabajo en general, es desgastador emocionalmente?	4	3	2	1	0	
6. ¿Tu trabajo requiere que escudas tus emociones?	4	3	2	1	0	

#### Trabajo activo y posibilidad de desarrollo

	Siempre	Muchas veces	Algunas Veces	Sólo alguna vez	Nunca	Total
7. ¿Tienes influencia sobre la cantidad de trabaja que se te asigna?	4	3	2	1	0	
8. ¿Se tiene en cuenta tu opinión cuando se te asignan tareas?	4	3	2	1	0	
9. ¿Tienes influencia sobre el orden en el que realizas las tareas?	4	3	2	1	0	
10. ¿Puedes decidir cuándo haces un descanso?	4	3	2	1	0	
11. Si tienes algún asunto personal o familiar, ¿puedes dejar tu puesto de trabajo al menos una hora sin tener que pedir un permiso especial?	4	3	2	1	0	
12. ¿Tu trabajo requiere que tengas iniciativa?	4	3	2	1	0	
13. ¿Tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?	4	3	2	1	0	
14. ¿Te sientes comprometido con tu profesión?	4	3	2	1	0	
15. ¿Tienen sentido tus tareas?	4	3	2	1	0	
16. ¿Hablas con entusiasmo de tu empresa a otras personas?	4	3	2	1	0	

**Inseguridad**

En estos momentos ¿Estas preocupado/a...	Muy preocupado	Bastante preocupado	Más o menos preocupado	Poco preocupado	Nada preocupado	Total
17. por lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedaras en paro?	4	3	2	1	0	
18. por si te cambian de tareas contra tu voluntad?	4	3	2	1	0	
19. por si te varían el salario (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, que te paguen en especie, etc.,)?	4	3	2	1	0	
20. por si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida) contra tu voluntad?	4	3	2	1	0	

**Apoyo social y calidad de liderazgo**

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo algunas veces	Nunca	Total
21. ¿Sabes exactamente qué margen de autonomía tienes en tu trabajo?	4	3	2	1	0	
22. ¿Sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad?	4	3	2	1	0	
23. ¿En tu empresa se te informa con suficiente antelación de los cambios que pueden afectar tu futuro?	4	3	2	1	0	
24. ¿Recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?	4	3	2	1	0	
25. ¿Recibes ayuda y apoyo de tus compañeras o compañeros?	4	3	2	1	0	
26. ¿Recibes ayuda y apoyo de tu inmediato/a superior?	4	3	2	1	0	
27. ¿Tu puesto de trabajo se encuentra aislado del de tus compañeros/as?	4	3	2	1	0	
28. En el trabajo ¿Sientes que formas parte de un grupo?	4	3	2	1	0	
29. ¿Tus actuales jefes inmediatos planifican bien el trabajo?	4	3	2	1	0	
30. ¿Tus actuales jefes inmediatos se comunican bien con los trabajadores/as?	4	3	2	1	0	

**Doble presencia**

Este apartado está diseñado para personas trabajadoras que convivan con alguien (pareja, hijos, padres...)

**Si vives solo pasa al apartado ESTIMA**

31. ¿Qué parte del trabajo familiar y doméstico haces tú?						
Soy el/la principal responsable y hago la mayor parte de las tareas familiares y domésticas						4
Hago aproximadamente la mitad de las tareas familiares y domésticas						3
Hago más o menos una cuarta parte de las tareas familiares y domésticas						2
Sólo hago tareas muy puntuales						1
No hago ninguna o casi ninguna de estas tareas						0
	<b>Siempre</b>	<b>Muchas veces</b>	<b>Algunas veces</b>	<b>Sólo algunas veces</b>	<b>Nunca</b>	
32. Si faltas algún día a casa ¿las tareas doméstica que realizas se quedan sin hacer?	4	3	2	1	0	
33. Cuando estás en la empresa, ¿piensas en las tareas domésticas y familiares?	4	3	2	1	0	
34. ¿Hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez?	4	3	2	1	0	

**Estima**

	<b>Siempre</b>	<b>Muchas veces</b>	<b>Algunas veces</b>	<b>Sólo algunas veces</b>	<b>Nunca</b>	<b>Total</b>
35. Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco	4	3	2	1	0	
36. En las situaciones difíciles en el trabajo recibo el apoyo necesario	4	3	2	1	0	
37. En mi trabajo me tratan injustamente	0	1	2	3	4	
38. Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, el reconocimiento que recibo en mi trabajo me parece adecuado	4	3	2	1	0	

### INSTRUMENTO DE MEDICION DEL SÍNDROME DE BURNOUT

Iniciales del nombre: \_\_\_\_\_ . Sexo: F: \_\_\_\_\_ M: \_\_\_\_\_

Tiempo laborando en la clínica: \_\_\_\_\_ . Fecha: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_.

A cada una de las frases debe responder expresando la frecuencia con la que se presenta ese sentimiento, marcando con una X en el número que corresponda

0 Nunca	1 Pocas veces al año o menos	2 Una vez al mes o menos	3 Unas pocas veces al mes	4 Una vez a la semana	5 Pocas veces a la semana	6 Todos los días	Total					
<b>DIMENSIÓN AGOTAMIENTO EMOCIONAL</b>												
1. Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.					0	1	2	3	4	5	6	
2. Al termino de mi jornada laboral me siento vacío.					0	1	2	3	4	5	6	
3. Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.					0	1	2	3	4	5	6	
4. Siento que trabajar todo el día con los pacientes me agota.					0	1	2	3	4	5	6	
5. Siento que mi trabajo me está desgastando.					0	1	2	3	4	5	6	
6. Me siento frustrado en mi trabajo.					0	1	2	3	4	5	6	
7. Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo.					0	1	2	3	4	5	6	
8. Siento que trabajar en contacto directo con las personas me cansa.					0	1	2	3	4	5	6	
9. Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.					0	1	2	3	4	5	6	
<b>DIMENSIÓN DESPERSONALIZACIÓN</b>												
10. Siento que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos.					0	1	2	3	4	5	6	
11. Siento que me he hecho más duro con la gente.					0	1	2	3	4	5	6	
12. Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.					0	1	2	3	4	5	6	
13. Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes.					0	1	2	3	4	5	6	
14. Me parece que los pacientes me culpan de sus problemas.					0	1	2	3	4	5	6	
<b>DIMENSIÓN REALIZACIÓN PERSONAL</b>												
15. Siento que puedo entender fácilmente a los pacientes.					0	1	2	3	4	5	6	
16. Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes.					0	1	2	3	4	5	6	
17. Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo.					0	1	2	3	4	5	6	
18. Me siento con mucha energía en mi trabajo.					0	1	2	3	4	5	6	
19. Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes.					0	1	2	3	4	5	6	
20. Me siento estimado después de haber trabajado íntimamente con mis pacientes					0	1	2	3	4	5	6	
21. Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.					0	1	2	3	4	5	6	
22. Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.					0	1	2	3	4	5	6	

### **Anexo 3. Formato de consentimiento informado**

#### **CONSENTIMIENTO INFORMADO EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN**

**Instituciones:** Universidad Privada Norbert Wiener

**Investigador:** Lic. Jonathan Ramirez

**Título:** Factores de Riesgo Psicosocial y Síndrome de Burnout en el personal de enfermería del servicio de emergencia de una clínica privada de San Isidro, Lima – 2024

---

#### **Propósito del estudio**

Lo invitamos a participar en un estudio llamado: “Factores de riesgo psicosocial y Sobrecarga laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia de una clínica privada ubicada en San Isidro Lima”. Este es un estudio desarrollado por investigadores de la Universidad Privada Norbert Wiener, Lic. Jonathan Ramirez.

El propósito de este estudio es: Determinar la relación que existe entre los factores de riesgo psicosocial y la sobrecarga laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia de una clínica privada en San Isidro Lima, 2023. Su puesta en práctica permitirá que los profesionales de enfermería puedan determinar si en su entorno laboral existen factores de riesgo psicosocial que puedan llegar a desencadenar ciertos problemas de salud físico o mental.

#### **Procedimientos**

Si está de acuerdo en participar en el presente estudio, a continuación, se describe en que consiste. Se le aplicaran dos cuestionarios cada uno de duración de 15 min aproximadamente en el cual solo debe expresar de manera sincera cual sería su calificación en el primero con una escala de 5 opciones y en el segundo de respuesta cerrada sí o no

#### **Riesgos**

La participación en el presente estudio no generara ningún riesgo a su persona puesto que se han determinado todas las precauciones necesarias para no generar ningún daño bajo el principio de no maleficencia como criterio ético destacable.

#### **Beneficios**

Al participar obtendrá beneficios como al momento de llenar el cuestionario podrá ir visualizando que tipo de factores del entorno laboral se evalúan cuando hay afecciones psicosociales, también al concluir el estudio y se determinen cuáles son los principales indicadores se dará conocimiento de ello a la gerencia de la empresa para que sea tomado en cuenta y se emplee una posible solución para disminuir los mismos, así como la relación que mantiene con la sobrecarga laboral.



### **Costos e incentivos**

Usted no deberá realizar ningún aporte económico al presente estudio ni tampoco lo recibirá, el incentivo radicara en determinar si es correcta la hipótesis poder abordarla u buscar posibles soluciones.

### **Confidencialidad**

El recurso humano empleado en la aplicación de esta investigación se compromete a guardar la información con numeraciones y códigos y no con nombres, si se llegara a la publicación de los resultados del estudio. No se publicará ningún dato que pueda servir para la identificación de los participantes y la información no será manejada por personas ajenas la investigación.

### **Derechos del participante**

Si usted se siente incómodo durante la aplicación del instrumento, podrá retirarse de este en cualquier momento, o no participar en una parte del estudio sin perjuicio alguno. Si tiene alguna inquietud o molestia, no dude en preguntar al personal del estudio. Puede comunicarse con. Jonathan Ramirez, número de teléfono: +51 904 710 757 o al comité que validó el presente estudio, Dra. Yenny M. Bellido Fuentes, presidenta del Comité de Ética para la investigación de la Universidad Norbert Wiener, número de teléfono: +51 924 569 790. E-mail: comite.etica@uwiener.edu.pe

## **CONSENTIMIENTO**

Acepto voluntariamente participar en este estudio. Comprendo qué cosas pueden pasar si participo en el proyecto. También entiendo que puedo decidir no participar, aunque yo haya aceptado y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento. Recibiré una copia firmada de este consentimiento.

Participante

Investigador

Nombres:

Nombres:

DNI:

DNI:

## Reporte de similitud TURNITIN

### ● 19% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 12% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 18% Base de datos de trabajos entregados
- 5% 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	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b> Internet	2%
2	<b>uwiener on 2023-12-08</b> Submitted works	2%
3	<b>uwiener on 2023-02-19</b> Submitted works	2%
4	<b>hdl.handle.net</b> Internet	1%
5	<b>repositorio.unac.edu.pe</b> Internet	<1%
6	<b>uwiener on 2023-10-14</b> Submitted works	<1%
7	<b>uwiener on 2023-10-09</b> Submitted works	<1%
8	<b>uwiener on 2024-03-07</b> Submitted works	<1%