



Universidad  
**Norbert Wiener**

Powered by **Arizona State University**

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

**Trabajo Académico**

Riesgos psicosociales y síndrome de burnout en el personal de enfermería del área  
de emergencia de un hospital de Pasco, 2024

**Para optar el Título Profesional de**  
Especialista en Enfermería en Salud Ocupacional

**Presentado por:**

**Autora:** Chucos Anaya, Yajaida Nataly

**Código ORCID:** <https://orcid.org/0009-0005-7760-7243>

**Asesor:** Dr. Arevalo Marcos, Rodolfo Amado

**Código ORCID:** <https://orcid.org/0000-0002-4633-2997>

**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, Chucos Anaya, Yajaida Nataly, Egresada de la Facultad de Ciencias de la Salud, Escuela Académica de Enfermería, Segunda Especialidad de Enfermería en Salud Ocupacional de la Universidad Privada Norbert Wiener; declaro que el trabajo académico titulado "Riesgos psicosociales y síndrome de burnout en el personal de enfermería del área de emergencia de un hospital de Pasco, 2024", Asesorado por el Docente Dr. Arevalo Marcos, Rodolfo Amado, DNI N° 46370194, ORCID <https://orcid.org/0000-0002-4633-2997>, tiene un índice de similitud de 9 (Nueve) %, con código oid:14912:363391320, 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)  
 Chucos Anaya, Yajaida Nataly  
 DNI N° 73769999



.....  
 Firma del Asesor  
 Dr. Arevalo Marcos, Rodolfo Amado  
 DNI N° 46370194

Lima, 05 de Octubre de 2023

## **DEDICATORIA**

Este trabajo lo dedico a toda mi familia por apoyarme en todo el proceso de mi formación profesional para llegar a la meta trazada, lo dedico también a todos los docentes que me brindaron sus enseñanzas para culminar mi trabajo de investigación.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a Dios por permitirme continuar con mi formación, por acompañarme en mi diario caminar, agradezco a mis padres y familiares quienes me apoyaron para que este sueño pueda ser posible de contar con una especialidad, agradezco también a la Universidad Norbert Wiener por sumar conocimientos en mi carrera profesional.

**Asesor: Dr. Arevalo Marcos, Rodolfo Amado**

**Código de ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4633-2997>**

## **JURADO**

**Presidente** : Mg. Palomino Taquire, Rewards

**Secretario** : Mg. Valentin Santos, Efigenia Celeste

**Vocal** : Mg. Matos Valverde, Carmen Victoria

## **INDICE**

1. <b>EL PROBLEMA</b> .....	1
1.1 Planteamiento del problema .....	1
1.2 Formulación del problema .....	3
1.2.1 Problema general.....	3
1.2.2 Problemas específicos .....	4
1.3 Objetivos de la investigación.....	4
1.3.1 Objetivo general .....	4
1.3.2 Objetivos específicos .....	5
1.4 Justificación de la investigación .....	5
1.4.1 Teórica .....	5
1.4.2 Metodológica .....	6
1.4.3 Práctica.....	6
1.5 Delimitaciones de la investigación .....	7
1.5.1 Temporal .....	7
1.5.2 Espacial.....	7
1.5.3 Recursos .....	7
2. <b>MARCO TEÓRICO</b> .....	8
2.2 Bases teóricas .....	11
2.2.1 Riesgos psicosociales .....	11
2.2.2 Factores y riesgos psicosociales relacionados con el trabajo .....	12

2.2.3 Riesgos Psicosociales que se presentan en el área de trabajo.....	13
2.2.4 Dimensiones de los riesgos psicosociales .....	16
2.2.5 Síndrome de burnout .....	18
2.2.6 Variables que influyen en el desarrollo del síndrome de burnout .....	19
2.2.7 Fases del síndrome de burnout.....	20
2.2.8 Síndrome de quemarse por el trabajo .....	21
2.2.9 Síndrome de estar quemado en el trabajo .....	21
2.2.10 Dimensiones del síndrome de burnout.....	22
2.2.11 Niveles del síndrome de burnout.....	23
2.2.11 Teoría de enfermería.....	23
2.3 Formulación de hipótesis .....	24
2.3.1 Hipótesis general.....	24
2.3.2 Hipótesis específicas.....	25
<b>3. METODOLOGÍA.....</b>	<b>27</b>
3.1 Método de la investigación .....	27
3.2 Enfoque de la investigación .....	27
3.3 Tipo de la investigación .....	27
3.4 Diseño de la investigación .....	27
3.5 Población, muestra y muestreo.....	27
3.6 Variables y operacionalización.....	28
3.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	32

3.7.1 Técnica.....	32
3.7.2 Descripción de instrumentos .....	32
3.7.3 Validación .....	34
3.7.4 Confiabilidad .....	35
3.8 Plan de procesamiento y análisis de datos .....	35
3.9 Aspectos éticos .....	35
<b>4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS.....</b>	<b>37</b>
4.1 Cronograma de Actividades.....	37
4.2 Presupuesto .....	38
<b>5. REFERENCIAS.....</b>	<b>39</b>
Anexos .....	47
Anexo 1: Matriz de consistencia .....	47
Anexo 2: Instrumentos .....	52
Anexo 3: Consentimiento informado .....	61
Anexo 4: Informe de originalidad .....	<b>¡Error! Marcador no de finido.</b>

## RESUMEN

El ambiente del desarrollo de la jornada laboral debe de ser favorable para el desempeño de estas, la entidad Internacional del Trabajo busca garantizar la seguridad y salud de esta con la prevención de los riesgos psicosociales para evitar desencadenar enfermedades a lo largo del tiempo, con ellos ausencia laboral. **Objetivo:** Identificar la relación que existe entre los riesgos psicosociales con el síndrome de burnout en personal de enfermería del área de emergencia de un hospital de Pasco, 2024. **Metodología:** La investigación estará basada en un método hipotético deductivo, enfoque cuantitativo, tipo básica, diseño no experimental, corte transversal de nivel descriptivo correlacional. La población estará compuesta 100 personas con muestra no probabilística por conveniencia, técnica será una encuesta y el instrumento dos cuestionarios el primero evalúa los riesgos psicosociales CENSOPAS COPSOQ, versión media validada del CoPsoQ-ISTAS21, con un valor de confiabilidad alfa  $>0.70$ , el mismo que contiene 112 preguntas agrupadas en 8 categorías evalúan 20 dimensiones psicosociales y el segundo cuestionario es el de Maslach Inventory con una fiabilidad cercana al 90% constituido por 22 ítems en forma de preguntas afirmativas, mide los 3 aspectos del síndrome de Burnout, para la ejecución se contará con aprobación del comité de investigación de la Universidad Norbert Wiener. **Plan de análisis:** Una vez aplicado el cuestionario se procederá a codificar las respuestas, luego se pasará al programa de Microsoft Excel 2019, se digitará en el paquete estadístico SPSS versión 27.0.

**Palabras claves:** condiciones de trabajo, síndrome de burnout, estrés laboral, profesionales, hospital.

## ABSTRACT

The environment for the development of the working day must be favorable for their performance; the International Labor entity seeks to guarantee their safety and health with the prevention of psychosocial risks to avoid triggering diseases over time. Objective: Identify the relationship that exists between psychosocial risks and burnout syndrome in health personnel in the emergency area of a hospital in Pasco, 2024. Methodology: The research will be based on a hypothetical deductive method, quantitative approach, basic type, non-experimental design, cross-sectional descriptive correlational level. The population will be made up of 100 people with a non-probabilistic sample for convenience, the technique will be a survey and the instrument will be two questionnaires, the first evaluating psychosocial risks CENSOPAS COPSOQ, validated medium version of the CoPsoQ-ISTAS21, with an alpha reliability value  $>0.70$ , the same which contains 112 questions grouped into 8 categories that evaluate 20 psychosocial dimensions and the second questionnaire is the Maslach Inventory with a reliability close to 90%, consisting of 22 items in the form of affirmative questions, it measures the 3 aspects of Burnout syndrome, for execution It will have approval from the research committee of Norbert Wiener University. Analysis plan: Once the questionnaire has been applied, the responses will be coded, then it will be transferred to the Microsoft Excel 2019 program and entered into the SPSS statistical package version 27.0.

Keywords: working conditions, burnout syndrome, work stress, professionals, hospital.

# 1. EL PROBLEMA

## 1.1 Planteamiento del problema

La Organización Panamericana de la Salud (OPS) describe que los riesgos psicosociales se derivan de las deficiencias de la gestión, la organización y el diseño de las actividades a ser ejecutadas por el trabajador, el mismo que los lleva a vivir altos niveles de estrés y el síndrome de burnout (1).

Asimismo, la Agencia Europea para la seguridad y salud en el trabajo indica que los riesgos psicosociales se encuentran dentro de los problemas que más afecta a la salud de las personas, las organizaciones y la economía. El 65% de trabajadores reportan que casi todos sus turnos presentan estrés, por la presión del tiempo, pacientes difíciles, trabajo monótono (2).

Tal como muestran las investigaciones en México que el 95% de las personas que trabajan están expuestos a algún nivel de riesgo, el 51.6% presentan niveles muy altos de sufrir los riesgos psicosociales, el 44 % sufren de violencia laboral, sus causas fueron un mal clima laboral, liderazgo negativo y violencia laboral (3).

Asimismo, en el 2019 Ecuador ha sido catalogado como el segundo país con mayores índices de estrés laboral en todo América Latina, los factores de riesgos psicosociales más resaltantes fueron; excesiva carga laboral, horarios extendidos, inestabilidad en el empleo, necesidad de dobles ingresos (4).

En el Perú durante el 2022 se incrementó en un 20 % los casos de salud mental a causa del estrés agudo, ansiedad, inestabilidad, sobrecarga laboral, síndrome del maltrato. El 69.4% de personas reconocen que la vivencia en el trabajo con altos niveles de riesgos psicosociales laborales, como, competitividad en el mercado, inestabilidad laboral, demanda y horarios extensos,

desencadenan una alta probabilidad de dañar gravemente la salud a nivel físico, social y mental (5).

La Organización Mundial de la Salud (OMS) para el 2022 comunicó que el síndrome de burnout es un peligro causado por el agotamiento constante el cual reduce el desempeño laboral. Este padecimiento es de importancias para la sanidad pública ya que influye en el cumplimiento de objetivos del empleado y empleador. Con la problemática que se vive la Asamblea Mundial de la Salud incluyó al síndrome de burnout en el capítulo 24 del CIE-10 codificado como QD85: Síndrome de desgaste ocupacional, que se evidencia con la disminución del desempeño, la despersonalización y agotamiento emocional (6).

El síndrome de agotamiento es una complicación de las relaciones laborales porque es un problema de salud ocupacional que tiene efectos negativos en la institución, este conduce al deterioro en la calidad de atención y los servicios a los usuarios, y por lo mismo que aumenta los costos institucionales porque se ven ausencias, renuncias, despidos y reclamos de los usuarios por negligencia. (7).

Según la OIT, el profesional de enfermería experimenta estrés persistente debido a las condiciones de su trabajo: deficiencia en gestión de recursos humanos y materiales, alta demanda de pacientes, asimismo, las investigaciones muestran que las personas que trabajan con pacientes son propensas a desarrollar Síndrome de Burnout porque su actividad exige prestar atención, trabajar bajo presión en un ambiente sobrecargado. (8)

Ya desde el 2019 en Brasil el 20.9 % del personal de enfermería sufría del síndrome de burnout relacionado a alta demanda laboral, baja percepción salarial, poco apoyo social, poco control sobre el trabajo, percepción negativa de la calidad de vida (9).

En Perú encontraron que el personal de enfermería que trabaja en hospitales el 70,7 % sufre el síndrome de burnout relacionado con demanda laboral, sobrecarga, el entorno de trabajo, convivencia con el sufrimiento y la muerte, conflicto de relaciones interpersonales, falta de reconocimiento y desvalorización profesional, desencadenado el ausentismo e incapacidad laboral (10).

Surge el interés de realizar el siguiente trabajo de investigación en base a la problemática actual habiendo visto los factores de riesgos psicosociales actuales a los que están expuestos los trabajadores del área de emergencia de un hospital de Pasco con la carga mental, sobrecarga de las actividades, alta demanda de atenciones, poco personal lo mismos que se desencadena en estrés y angustia.

Al vivir situaciones muy estresantes la persona presenta sintomatología como; dolores de cabeza, cansancio, ansiedad, poca motivación, falta de concentración, se considera que este trabajo de investigación va a abordar la problemática de estos tiempos para buscar alternativas de solución como la evaluación de los riesgos psicosociales para elaborar y poner en marcha los programas de salud mental, de evaluación de riesgos psicosociales.

## 1.2 Formulación del problema

### 1.2.1 Problema general

¿Cuál es la relación entre los riesgos psicosociales con el síndrome de burnout en personal de enfermería del área de emergencia de un hospital de Pasco en 2024?

### 1.2.2 Problemas específicos

¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión exigencias psicológicas en el trabajo con el síndrome de burnout en personal de enfermería?

¿Cuáles es la relación que existe entre la dimensión conflicto trabajo familia con el síndrome de burnout en personal de enfermería?

¿Cuáles es la relación que existe entre la dimensión control sobre el trabajo con el síndrome de burnout en personal de enfermería?

¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión apoyo social y calidad de liderazgo con el síndrome de burnout en personal de enfermería?

¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión compensación del trabajo con el síndrome de burnout en personal de enfermería?

¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión capital social con el síndrome de burnout en personal de enfermería?

## 1.3 Objetivos de la investigación

### 1.3.1 Objetivo general

“Determinar la relación que existe entre los riesgos psicosociales con el síndrome de burnout en personal de enfermería del área de emergencias de un hospital de Pasco”.

### 1.3.2 Objetivos específicos

“Determinar la relación que existe entre la dimensión exigencias psicológicas en el trabajo con el síndrome de burnout en personal de enfermería”.

“Determinar la relación que existe entre la dimensión conflicto trabajo familia con el síndrome de burnout en personal de enfermería”.

“Determinar la relación que existe entre la dimensión control sobre el trabajo con el síndrome de burnout en personal de enfermería”.

“Determinar la relación que existe entre la dimensión apoyo social y calidad de liderazgo con el síndrome de burnout en personal de enfermería”.

“Determinar la relación que existe entre la dimensión compensación del trabajo con el síndrome de burnout en personal de enfermería”.

“Determinar la relación que existe entre la dimensión capital social con el síndrome de burnout en personal de enfermería”.

## 1.4 Justificación de la investigación

### 1.4.1 Teórica

Al analizar los resultados de esta investigación vamos a relacionar fenómenos y contribuiremos con la comprensión de la hipótesis de Maslach, quien propone que el agotamiento o síndrome de burnout es causado por los distintos riesgos psicosociales, principalmente por la alta carga laboral, falta de autonomía, falta de control sobre el trabajo, la preocupación diaria por el bienestar de sus pacientes, falta de reconocimiento y una organización en conflicto. (11)

Además, el modelo de adaptación por Callista Roy, define a la adaptación como el proceso de pensamientos y sentimientos del profesional se utiliza para responder efectivamente a las circunstancias cambiantes de su entorno laboral. (12)

#### 1.4.2 Metodológica

Este estudio es de método cuantitativo, no experimental, se utilizó herramientas de recopilación de datos validadas y confiables, para identificar la relación de ambas variables, por lo tanto, la investigación servirá como base para sucesivas investigaciones, para continuar aportando sobre temas actuales, buscando solucionar problemas similares utilizando este método de investigación.

#### 1.4.3 Práctica

Los beneficios de realizar este trabajo de investigación serán; para mejorar la gestión de salud ocupacional, higiene ocupacional, salud mental en el hospital y los hospitales a través del manejo de los programas anuales, evaluación de los riesgos psicosociales en beneficio de proteger, cuidar y prevenir problemas de salud mental en el personal de salud y optimizar su jornada laboral con salud mental, buscando paz y sosiego durante la jornada laboral, seguros en el ambiente de trabajo, con menos presión y estrés optimizando procesos, tareas, aumentando la producción, siendo más efectivo en las actividades rutinarias con menos absentismo laboral.

Los beneficiados son los trabajadores por tener mejor salud, menos atenciones médicas, menos gastos en medicinas, por ende, su economía estará más estable.

## 1.5 Delimitaciones de la investigación

### 1.5.1 Temporal

Este proyecto se ejecutará en un determinado periodo de tiempo entre julio y diciembre de 2024.

### 1.5.2 Espacial

Este estudio se ejecutará en el área de emergencia de un hospital de la región Pasco, Perú.

### 1.5.3 Recursos

- Recursos materiales: Para la realización del estudio se utilizará las encuestas en documento en físico el mismo que desarrollará cada participante.
- Recursos humanos: autor de la investigación y todo el personal de salud del área de emergencia que participe en la investigación.
- Recursos económicos, será financiado por el investigador.

## 2. MARCO TEÓRICO

### 2.1 Antecedentes

León-Alonso et al (13) en Ecuador Guayaquil en 2019, realizaron el trabajo de investigación con el objetivo de “Analizar la relación entre el síndrome de burnout y la presencia de factores de riesgos psicosociales laborales, en los trabajadores de salud del área de emergencia de un hospital de segundo nivel en Guayaquil”, emplearon la metodología cuantitativa, transversal, descriptiva, correlacional, en una población de 180 trabajadores de un hospital público con la participación voluntaria de casi el 100 %, obtuvieron como resultados que hubo correlación entre variables, concluyeron que había un alto nivel de riesgos psicosociales en todas las dimensiones.

Proaño-López et al (14) en Ecuador Quito en 2022, estudio que desarrollaron con el objetivo de “Identificar los factores psicosociales de riesgo que puedan afectar de manera considerable al desarrollo del síndrome de burnout, planteando medidas preventivas que ayudaran a aplacar los riesgos evidenciados en Quito” investigación transversal, descriptiva, no experimental, obtuvieron como resultados que un 7 % presentaban burnout, un 51 % con presencia de inicio del síndrome de burnout, concluyeron que la carga de trabajo es un factor de alto riesgo en el trabajo que lleva al personal a desarrollar el síndrome de burnout.

Castro (15) en Ecuador en 2019, Trabajo de investigación que realizó con el objetivo de “Analizar los factores de riesgo psicosociales que inciden en el desarrollo de síndrome de Burnout en el personal de profesionales en enfermería en el Hospital General HOSNAG, año 2019”. Investigación que fue descriptiva, prospectiva, cuantitativa, observacional y transversal. Estudio que aplicó en una población de 81 personas. Obtuvo como resultados que el personal de salud que labora en dicho hospital presentaba síntomas y características en un nivel alto del síndrome de burnout manifestados en cansancio emocional, personal que se mostraba exhausto por las

demandas del trabajo, despersonalización con actitudes de frialdad, distanciamiento. Llegó a la conclusión que si hay correlación de las dos variables del síndrome de burnout con los factores de riesgos psicosociales en las siguientes variables; en el tiempo de trabajo, relación del trabajo, cansancio emocional, despersonalización, desempeño laboral.

Japa (16) en Huánuco en 2023, elaboró un trabajo de investigación con el objetivo de “Determinar la presencia de los factores psicosociales y su influencia con el síndrome de Burnout del personal asistencial que labora en un hospital de Huánuco”. Investigación que fue cuantitativa, explicativo, analítico, no experimental, que fue aplicado en una población de estudio del personal de salud de 350 personas. Obtuvo como resultados que las exigencias psicológicas, el trabajo activo, el desarrollo de habilidades, el apoyo social en la institución, la calidad de liderazgo, las compensaciones, la doble presencia influye en el desarrollo del Síndrome de Burnout Llegó a la conclusión: que los factores psicosociales influyen de manera directa en el desarrollo del síndrome de burnout del personal de salud que trabaja en el hospital quedó demostrado con [ $\chi^2=107,143$  y p-valor de 0,000].

Ccosi (17) en Cuzco en 2021, realizó el siguiente trabajo de investigación con el objetivo de “Establecer la relación entre los factores de riesgos psicosociales y el síndrome de burnout en personal de salud de una unidad médico legal del Cusco en el año 2021”, investigación cuantitativa, básica, correlacional, no experimental, en una población de 71 trabajadores de salud, como resultados evidenció que perciben los riesgos psicosociales en los siguientes niveles el 8% como alto, el 59% como medio, un 4% como bajo; los niveles que presentaron frente al síndrome de burnout fueron; 5% alto, 89% medio, 3% bajo. Concluyó que no existe relación significativa entre los factores de riesgos psicosociales y el síndrome de burnout en personal de salud.

Núñez (18) en Andahuaylas en 2021, elaboró el trabajo de investigación con el objetivo de “Determinar la relación entre el nivel de riesgo psicosocial y el síndrome de burnout en época de pandemia en el personal de salud del hospital sub regional de Andahuaylas 2021”. El trabajo fue básica, observacional, analítica, transversal y prospectiva en una población de 234 personas, obtuvieron como resultados que existe relación entre factores psicosociales y síndrome de burnout ( $p=0.021$ ); en sus dimensiones de agotamiento emocional y despersonalización ( $p<0.05$ ), determinó que el 63% presentó altos niveles de burnout, el 49,1% en nivel intermedio de agotamiento emocional, la investigadora concluyó que existe relación entre las dos variables de estudios (riesgos psicosociales y síndrome de burnout con elevada prevalencia de burnout).

Guillinta (19) en Nazca en 2020, realizó el trabajo de investigación con el objetivo de “Determinar la relación entre los riesgos psicosociales con la aparición del Síndrome de Burnout en profesionales de la salud del hospital Ricardo Cruzado Rivarola – Nazca, 2019”. Investigación transversal, no experimental, analítica. Obtuvo como resultado que el 13,9% presentaron síndrome de burnout, el 58,3% manifestaron síntomas con tendencia de presentar el síndrome, el 27,8% no presentaban el síndrome, con respecto a la presencia de los riesgos psicosociales en el personal de salud el 22,2% se encontraban dentro del nivel alto, el 61,1% dentro del nivel medio y el 16,7% presentó en niveles bajo.

Braker (20) en Lima en 2022, realizó el presente trabajo de investigación con el objetivo de “Determinar la relación entre los factores de riesgos psicosociales y el síndrome de burnout en el personal de salud del Hospital de atención temporal Huiracocha, en el año 2022”, fue un estudio cuantitativo, no experimental, transversal correlacional, estudiado en 118 colaboradores de salud. En los resultados demostró que los factores de riesgos psicosociales presentaron el 65,3% un nivel medio y el 34,7% en un nivel bajo; en el síndrome de burnout el 7,6% nivel alto, el 89,0% nivel

intermedio y el 3,4% nivel bajo. Concluyó que hay una relación significativa, positiva entre las variables de los factores de riesgo psicosociales y el síndrome de burnout ( $p=0.001$ ;  $\rho=0.314$ ), en el personal de salud del hospital.

Rado (21) en Lima en 2020, Estudio de investigación que realizó con el objetivo de “Determinar la asociación de los factores psicosociales laborales y el Síndrome de Burnout en enfermeras del Servicio de Emergencia del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2020” trabajo que fue descriptivo, correlacional, básico, no experimental en una población de 60 licenciados, en los resultados evidenciaron que los riesgos psicosociales se asocian con el síndrome de Burnout ( $\rho=0.551$ ,  $p=0.000$ ); con asociación significativa en las siguientes dimensiones de los factores psicosociales que se asocian con el síndrome de burnout los mismos que fueron las condiciones del lugar de trabajo, carga de trabajo, contenido y características de trabajo, las exigencias, capacitación y desarrollo de la tarea. Finalizó con la conclusión de que si existe una asociación significativa entre los factores psicosociales laborales y el Síndrome de Burnout.

## 2.2 Bases teóricas

### 2.2.1 Riesgos psicosociales

Los factores psicosociales son las condiciones del trabajo que afectan directamente a la salud del trabajador esta afectación se da con el tiempo de exposición a los mismos que pueden ser permanente o fluctuante esto se manifiesta de forma negativa a través de diversos síntomas a nivel corporal de la persona como dolor de cabeza, contractura muscular, gastritis, sudoración, nerviosismo, el mismos que disminuye el desarrollo de desarrollo de habilidades, competencias y experiencias de los trabajadores (22).

Los riesgos psicosociales laborales son situaciones que tienen una alta probabilidad de dañar gravemente la salud de los trabajadores a nivel físico, social o mental, los casos en estos últimos años han elevado considerablemente (23). Los riesgos psicosociales se manifiesta a través de las siguientes características que se pueden vivenciar en el trabajo como las cargas excesivas de trabajo, falta de claridad en las funciones del puesto de trabajo, falta de participación en la toma de decisiones que terminan afectando al trabajador, inseguridad en el empleo, comunicación deficiente, falta de apoyo, acoso sexual, acoso psicológico, violencia por terceros poco acompañamiento y dirección a los compañeros (24).

### 2.2.2 Factores y riesgos psicosociales relacionados con el trabajo

Los factores de riesgos psicosociales son las condiciones en que se desarrolla el trabajo, que están vinculadas directamente con la organización del trabajo, las características de la tarea a desempeñarse, que va de la mano con la afectación favorable o desfavorable al bienestar personal y el entorno social del trabajador (25).

Los principales factores psicosociales que generan el estrés son; el medio ambiente de trabajo, la organización en todos sus aspectos, la administración y sus sistemas de trabajo y muy importante las relaciones humanas, de manera individual y colectivo se describe a continuación a detalle lo que genera estrés. Los riesgos psicosociales con origen en la actividad laboral pueden estar ocasionados por un deterioro o disfunción en:

- a) Características de la tarea: Son todas las condiciones que presenta el entorno y la misma actividad a realizarse ya sea en la duración, complejidad, donde la persona con todas sus

capacidades y actitudes se hace responsable para desempeñar dicha tarea en una empresa determinada donde percibe un sueldo.

- b) Características de la organización: es todo el conjunto de estructura física y jerárquica de las personas que forman parte de la alta dirección de una empresa que puede ser de forma horizontal y vertical con desarrollo del liderazgo que hacen uso de los canales de comunicación para llegar a todos los trabajadores de cada actividad.
  - c) Características del empleo: Son todas las condiciones presentes dentro de una organización en un punto fijo del desempeño del trabajo a ejecutarse el mismo que da seguridad, estabilidad en su desarrollo al trabajador.
  - d) Organización del tiempo de trabajo: el tiempo que se emplea para desarrollar dicho trabajo según la complejidad, el manejo de los turnos, la cantidad de horas por cada uno de ellos.
- (26).

### 2.2.3 Riesgos Psicosociales que se presentan en el área de trabajo

- a) Medio ambiente y equipo de trabajo: Todos los ambientes, los puestos de trabajo de cualquier empresa presentan riesgos con exposición a agentes peligrosos, donde se incluye la calidad de aire, el ruido, las condiciones ergonómicas, medios físicos inadecuados, los mismos que llevan a tener efectos nada favorables en la salud y por ende la no satisfacción de los trabajadores con afectación en el área de salud mental. todos estos riesgos a los que están expuestos van a causar a la larga estrés ansiedad, depresión, conductas inadecuadas.
- b) Carga, ritmo y horario de trabajo: La sub carga de trabajo excesiva de trabajo en lo físico, en exigencias psicológicas en un área de emergencia donde la respuesta es rápida, se trabaja bajo presión junto a la sobrecarga de trabajo con horarios prolongados, dobles turnos con

menores periodos de descanso se presentan los efectos negativos para la salud, viendo la importancia de definir, distribuir bien las tareas teniendo en cuenta las capacidades y funciones del trabajador para reflejar la calidad del servicio frente a la cantidad (27).

- c) La violencia y el acoso: Son los que atentan a la seguridad y salud de los trabajadores en todo el mundo los mismos que no son compatibles con un ambiente de trabajo seguro y decente, el concepto como tal es un conjunto de amenazas, prácticas inaceptables así se manifiesten una sola vez o por veces repetidas, los mismos que pueden causar un daño físico, sexual, económico y psicológico (28).
- d) Equilibrio entre la vida familiar y la vida personal: Cuando las personas se enfrentan a grandes exigencias laborales más el cuidado de los miembros de la familia esto lleva a no vivir en equilibrio entre las actividades del trabajo y las responsabilidades propias del hogar el mismo que lleva a que la persona presente problemas negativos en la salud mental de los trabajadores el mismo que se ha visto más afectado por motivos de la vivencia de crisis de la pandemia. sí en los ambientes de trabajo hay flexibilidad en los tiempos de trabajo según las responsabilidades que corresponde a cada trabajador respetando las vacaciones, las licencias, dando espacio a las exigencias de la vida laboral como la vida personal (29).
- e) Seguridad en el empleo: La inseguridad, la incertidumbre de no contar con un trabajo fijo, seguro, estable genera en las personas un riesgo psicosocial que lleva a sufrir de ansiedad, estrés desmotivación, cansancio que llega a una depresión y agotamiento, por lo tanto, se generan más accidentes de trabajo haciendo caso omiso a las medidas de seguridad (30).
- f) Liderazgo en la gestión: Una gestión buena y funcional está dirigido por un liderazgo positivo con inteligencia emocional, comunicación efectiva, empatía, toma de decisiones acertadas, visión y orientación estratégica que da prioridad a lo más importante la seguridad

de todas las personas que se es responsable porque trabajan dentro de una institución, donde incluye la valoración de los factores de riesgos psicosociales, disminuyendo el impacto del estrés, ansiedad y depresión para ello establece metas claras y realistas, da reconocimiento y recompensas al trabajador, busca el crecimiento y desarrollo profesional, mantiene una comunicación abierta y honesta (31).

- g) Comunicación, información y formación: La comunicación juega un papel activo en la colaboración, participación, detección y solución de problemas para lograr un mismo objetivo con libertad de expresión para generar un clima en la que se pueda hablar de temas de seguridad, compartir información de los riesgos evaluados, informar a los trabajadores sobre sus responsabilidades, dentro de ellos sobre su responsabilidad de cumplir con las recomendaciones prácticas de seguridad y salud en el trabajo (32).
- h) Promoción de la salud y prevención de los pensamientos negativos: El promover la salud y el bienestar de los trabajadores es importante para hacer frente al estrés de diario. La salud es fundamental para el rendimiento laboral cuando en el trabajo hay factores de riesgos psicosociales que afectan la salud del trabajador este se vuelve vulnerable a comportamientos no saludables como: el consumo de drogas, alcohol, cigarrillo, a la no actividad física, estos comportamientos llevan a los trabajadores a verse inmersos e riesgos graves o muy graves para su salud, por ello es de consideración revisar la organización de la jornada laboral, los turnos, las tareas para mejorar la calidad del sueño y desempeño laboral (33).
- i) Apoyo social: El apoyo social es un recurso sumamente importante para hacer frente al estrés, es un recurso personal que usa todo ser humano para relacionarse con todas las fuentes donde vive más tiempo como personal del trabajo, los mismos familiares y amigos.

importante establecer canales de comunicación, buscar espacios para que los trabajadores compartan en cualquier momento sus angustias, opiniones, preocupaciones y sugerencias con personal de la administración para de esa manera evitar vivencias de riesgos psicosociales. canales y formas de comunicación a través del correo, teléfono, buzón de sugerencias y redes sociales. promover interacción con el equipo de trabajo reconocer el buen desempeño de trabajo de los colaboradores (34).

- j) Apoyo psicológico: En áreas de trabajo donde se demanda mucho esfuerzo mental como en emergencia de un hospital este tipo de apoyo está basado se debe de proponer algunas prácticas bien establecidas, definidas para reducir el estrés y el buen manejo de los riesgos psicosociales a través de programas de riesgos psicosociales a través de clases de relajación, yoga, meditación, etc. que facilite tener un equilibrio en el manejo de los riesgos psicosociales y el estrés laboral (35).

#### 2.2.4 Dimensiones de los riesgos psicosociales

- a) Dimensión I: Exigencias psicológicas en el trabajo se divide en subdimensiones y está referido a la cantidad, tipo y aspecto del trabajo asignado; Exigencias cuantitativas (es cuando se realiza un sobre esfuerzo por cumplir con las tareas o actividades designadas); Ritmo de trabajo (es cuanto más exigencia hay para realizar la actividad en poco tiempo se aumenta la rapidez de realizar dicha actividad); Exigencias emocionales (es la adquisición de habilidades específicas para estar bien en el área de trabajo, y no hacer mío los sentimientos o sufrimientos de los demás); Exigencias de esconder emociones (es

sobreponerse, mostrarse bien frente sentimientos internos que puedas tener por el tipo de actividad que realizan).

- b) Dimensión II: Conflicto de trabajo familia son exigencias que demandan esfuerzo, dedicación para cubrir ambas necesidades al verse comprometido de alguna manera los dos que deben de resolverse en el mismo tiempo puede causar estrés a un nivel de dañar la salud en forma física y mental: Doble presencia: Es el hecho de que en el mismo momento está pensando y tratando de realizando, resolver avanzar las cosas y temas de la casa y del trabajo ahí muchas veces se presentan los horarios incompatibles de casa y el trabajo a la vez.
- c) Dimensión III: Control sobre el trabajo permite tener una base objetiva para llevar a cabo la ejecución de esta, mantenerse en un trabajo activo en constante avance, esta dimensión se divide en los siguientes subdimensiones: Influencia (es el hecho de en el mismo momento estar realizando y pensando temas de la casa y del trabajo); Posibilidades de desarrollo (es el que y como mientras que realizo mi trabajo puedo involucrar a los demás en las actividades de este); Sentido de trabajo: Es lo que significa para mí el realizar un trabajo nuevo o de rutina.
- d) Dimensión IV: Apoyo social y la calidad de liderazgo el trabajo que se desarrolle en conjunto con apoyo d ellos compañeros favorece una mejor efectividad en el ambiente laboral, esta dimensión se subdivide en lo siguiente: Apoyo social de los compañeros (Es el trabajo en equipo, siendo el apoyo los unos de los otros); Apoyo social de superiores (Es obtener guía y orientación por parte del líder del equipo de trabajo); Calidad de

liderazgo (El ejemplo del líder es el empuje para avanzar en cualquier equipo de trabajo). Sentimiento de grupo (Es tener buenas relaciones laborales y amicales en el entorno de trabajo); Previsibilidad (La preparación, obtención de conocimientos para toda persona es importante para el desarrollo de actividades); Calidad de rol (Es saber que hacer cuando, donde y como en la ejecución de sus actividades); Conflicto de rol (Son los puntos de vista diferente de parte de cada persona en el trabajo).

- e) Dimensión V: Compensación del trabajo es ver la recompensa frente al esfuerzo que se realiza en el trabajo diario de no haber incentivos, recompensas a la larga se genera incomodidad y estrés en el trabajador, se describe a detalle en los subdimensiones siguientes: Reconocimiento (Es valorar y dar el peso justo al esfuerzo el trabajo de cada persona); Inseguridad sobre el empleo (Es tener dudas sobre lo que pueda pasar en el lugar donde se encuentre desempeñando sus actividades); Inseguridad sobre las condiciones de trabajo (Es el miedo que presentamos frente a lo inesperado que se pueda suceder).
- f) Dimensión VI: Capital social es el conjunto de recursos de una organización que en su conjunto facilita al desarrollo de las tareas con mayor efectividad con el cumplimiento de la justicia y confianza como se detalla a continuación: Justicia (Es brindar un trato por igual a todos en el trabajo con las mismas oportunidades de desarrollo); Confianza vertical (Es mantener la seguridad de la efectividad y eficacia en las actividades).

#### 2.2.5 Síndrome de burnout

A mediados de los años 60 en los EE. UU la psicóloga Maslach comenzó a reflexionar sobre el término del burnout que se muestra en las personas mostrándose cansado, agotado, no realizado,

este surge como un problema social en los trabajadores generándose un problema socio laboral de alta presión, tensión y estrés, es una reacción del cuerpo humano frente a una tensión ocupacional progresiva y constante (36).

Donde en un comienzo definen tedio como una experiencia general de agotamiento físico, emocional y de aptitudes, definición no lejana de la planteada por estos mismos autores para el burnout, en un periodo determinado, generalmente un año, sufrían de forma progresiva desgano en el trabajo, desmotivación, agresividad, falta de paciencia demostrándose frente a las personas que se atiende.

El síndrome de burnout es una consecuencia derivada del trabajo, Sensación de fracaso, sensación agotadora, síntomas de ansiedad, estrés, desmotivación, desinterés por sobrecarga emocional.

#### 2.2.6 Variables que influyen en el desarrollo del síndrome de burnout

Este síndrome se muestra cuando el trabajador está en el tiempo del desarrollo de su actividad y con las personas que interactúa, girando alrededor de 3 variables que son.

- a) Variables individuales: Suele presentarse una gran diferencia entre el sexo, donde las mujeres son las personas que presentan mayor agotamiento y los hombres tienden a presentarse más agresivos y negativos, mencionar que aquí juega bastante el tipo de personalidad que tiene la persona (37).
- b) Variables sociales: Está conformado por las redes sociales donde están los compañeros, amigos, familiares, este tipo de apoyo ayuda a disminuir el peso, el nivel del estrés el mismo hecho de sentirse escuchado, valorado, ayudado, la percepción de este apoyo es fundamental y vital para la persona (37).

- c) Variables organizacionales: Son estas variables las que están en la organización el área de trabajo y las mismas que desencadenan el síndrome de burnout, es la variable más importante a ser evaluada y trabajada en la prevención de los riesgos psicosociales por estar inmerso la sobre exigencia laboral, los cambios repentinos, sobrecarga laboral, horas extendidas de trabajo, elaboración de trabajo en casa (37).

### 2.2.7 Fases del síndrome de burnout

Destacan 5 fases en el proceso del desarrollo del síndrome de burnout

- a) Fase inicial: Se muestra entusiasmo, con mucha alegría, expectativas y fuerzas para desarrollar la actividad sin medir los riesgos y las energías a largo plazo (38).
- b) Fase de estancamiento: Se ve el déficit en el desarrollo de la actividad por la falta de recursos humanos y materiales para cumplir con las metas se inicia a ver las deficiencia y el balance económico de lo que se realiza con la remuneración que no va acorde al esfuerzo que este demanda lo que genera inestabilidad emocional, preocupación llegando al estrés (38).
- c) Fase de frustración: Puede iniciar a sentir molestias en la parte fisiológica, emocional y de conducta como sentirse irritado, frustrado por ende inicia a suscitar problemas en el grupo de trabajo, se muestra frustración, desilusión, desánimo, desaliento (38).
- d) Fase de apatía: la persona inicia a usar sus mecanismos de defensa y trabaja a la defensiva para evitar a que le designen nuevas tareas, tratando de forma mecánica con poco tino y educación al personal con quien trabaja mostrándose los cambios de actitud a través de la conducta (38).
- e) Fase de quemado: por la misma insatisfacción y frustración en el trabajo se presenta un cuadro clínico que implica daños en la salud, por el mismo motivo que puede y es

más probable que abandone el trabajo y saber que este mismo episodio se puede repetir en cualquier momento y en cualquier trabajo al que postule e inicie (38).

#### 2.2.8 Síndrome de quemarse por el trabajo

Este síndrome se genera especialmente en personal que trabaja directamente con clientes donde demanda mayor atención en el trabajo el mismo que se da por vivencias de niveles altos de estrés en el lugar de trabajo donde la persona se siente incapaz de poder afrontar los problemas que se generan en su entorno manifestándose a través del cansancio, agotamiento físico, emocional, con desgano y falta de ilusión por el trabajo a ejecutarse (39).

#### 2.2.9 Síndrome de estar quemado en el trabajo

Es la vivencia de un extremo del estrés en el ámbito laboral este síndrome se da a causa de la no prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo, la no detección a tiempo de los factores altamente estresantes, la no protección del trabajador frente a esta consecuencia, el no acondicionar el ambiente y proteger al trabajador durante la jornada laboral sobre las condiciones nocivas del trabajo, se les clasifica por grupos para describir dicho síndrome (37).

- a) Primer grupo: Síndrome de quemarse por el trabajo, síndrome de estar quemado en el trabajo, manejo del burnout o síndrome de estar quemado, síndrome de quemarse en el trabajo, síndrome de estar quemado, síndrome del quemado, estar quemado, quemazón profesional.
- b) Segundo grupo: Desgaste psicológico por el trabajo, desgaste ocupacional, desgaste profesional, agotamiento profesional, síndrome de cansancio profesional
- c) Tercer grupo: Estrés crónico laboral asistencial, estrés laboral asistencial, estrés laboral.

### 2.2.10 Dimensiones del síndrome de burnout

- a) El agotamiento emocional: Se presenta la desmotivación, desgano, sensación de fastidio, insatisfacción en el trabajo, frustración, falta de energía, la persona siente que no va a poder hacer frente a las obligaciones y exigencias del trabajo con pesadez de ejecutar las actividades, que puede ser o no acompañado de muchos sentimientos, el mismo que afecta la parte física y emocional de la persona sumado a ello que se muestran irritables, angustiados (40).
- b) La despersonalización: En la dimensión de la despersonalización se refiere al cinismo a la deshumanización donde la persona minimiza al mínimo las emociones en el trato en el trabajo la persona se basa en el poner etiquetas a los demás sean compañeros o pacientes, mostrando una conducta a la defensiva, aislada por no querer asumir responsabilidades, se empieza a tratar a las personas como objetos, minimiza su compromiso, involucramiento en el desarrollo de sus actividades, desarrolla actitudes rígidas momentos tensos porque no muestra sus ideas, iniciativa para resolver situaciones (40).
- c) La disminución del desempeño: En esta dimensión de la disminución del desempeño se ve que no se logran los objetivos del mismo trabajo, se evalúan negativamente, ven que su rendimiento no es como lo era antes, se sienten inefectivos, cada nueva indicación, cada nuevo trabajo es como abrumador, la persona se siente inefectiva en su desempeño de actividades (40).

### 2.2.11 Niveles del síndrome de burnout

Estos niveles de valoración se ejecutan después de haber valorado las dimensiones de “agotamiento emocional, la despersonalización y la disminución del desempeño” a través de la encuesta Maslach adaptada a nuestra cultura.

- a) Nivel bajo de burnout la persona que presenta este nivel del síndrome se muestran bien comprometidos con su trabajo, son bastante idealistas, buscan la comunicación, interacción, se preocupan bastante y mucho más por el bienestar de los demás que de uno mismo generalmente se muestra en los primeros años de trabajo (41).
- b) Nivel medio de burnout aquí la persona ya presentan un grado más avanzado del síndrome se esfuerzan mucho, siente mucha presión a nivel laboral, siente que ya no puede superarse e inicia a presentar cansancio emocional (41).
- c) Nivel alto de burnout la persona siente y tiene insatisfacción en el trabajo, no se siente a gusto, presentan absentismo en el trabajo, tienden a llegar a la despersonalización se siente cansado, con insatisfacción personal, muestra frustración, ingresa al círculo del vicio (41).

### 2.2.11 Teoría de enfermería

- a) Callista Roy: Modelo de Adaptación

Busca la promoción de la salud para en las personas, las familias, los grupos de personas y la sociedad en su conjunto porque ve a la persona como un conjunto de sistemas

interrelacionados que busca de mantener un equilibrio frente a los estímulos que se presentan en todo lugar y espacio de trabajo que tiene un tiempo de adaptación, manejo y tolerancia a los cambios que se dan y a los mismos riesgos psicosociales que existen en el área de trabajo, debemos de buscar de identificarlos y hacer uso de la pirámide de eliminación de riesgos para mejorar el ambiente laboral generando paz, tranquilidad en la salud mental de todos (42).

a) Florence Nightingale: Pionera de la teoría ambiental

Fundadora de la Enfermería Moderna quien busca de identificar los cinco factores ambientales como el aire fresco, el agua pura, el drenaje eficiente, la limpieza o saneamiento y luz o luz solar, esta teoría va de la mano con lo que busca este trabajo de investigación de evaluar los determinantes psicológicos y todo aquello que causa estrés dentro del entorno laboral en el personal de salud del área de emergencia para no llegar a presentar y vivir el síndrome de burnout, haciendo relación que si no contamos con los 5 factores ambientales no habrá tranquilidad, paz en el área de trabajo, por ende lo que se busca es identificar los riesgos psicosociales existentes, trabajar en ellos, evitar problemas de salud (42).

## 2.3 Formulación de hipótesis

### 2.3.1 Hipótesis general

Hi: “Existe relación estadísticamente significativa entre los riesgos psicosociales y el síndrome de burnout en personal de enfermería del área de emergencia de un hospital de Pasco en 2024”.

Ho: “No existe relación estadísticamente significativa entre los riesgos psicosociales y el síndrome de burnout en personal de enfermería del área de emergencia de un hospital de Pasco en 2024”.

### 2.3.2 Hipótesis específicas

#### Hipótesis Específica 1

Hi: “Existe relación entre la dimensión exigencias psicológicas en el trabajo con el síndrome de burnout”.

Ho: “No existe relación entre la dimensión exigencias psicológicas en el trabajo con el síndrome de burnout”.

#### Hipótesis Específica 2

Hi: “Existe relación entre la dimensión conflicto trabajo familia con el síndrome de burnout”.

Ho: “No existe relación entre la dimensión conflicto trabajo familia con el síndrome de burnout”.

#### Hipótesis Específica 3

Hi: “Existe relación entre la dimensión control sobre el trabajo con el síndrome de burnout”.

Ho: “No existe relación entre la dimensión control sobre el trabajo con el síndrome de burnout”.

#### Hipótesis Específica 4

Hi: “Existe relación entre la dimensión apoyo social y calidad de liderazgo con el síndrome de burnout”.

Ho: “No existe relación entre la dimensión apoyo social y calidad de liderazgo con el síndrome de burnout”.

#### Hipótesis Específica 5

Hi: “Existe relación entre la dimensión compensación del trabajo con el síndrome de burnout”.

Ho: “No existe relación entre la dimensión compensación del trabajo con el síndrome de burnout”.

#### Hipótesis Específica 6

Hi: “Existe relación entre la dimensión capital social con el síndrome de burnout”.

Ho: “No existe relación entre la dimensión capital social con el síndrome de burnout”.

### 3. METODOLOGÍA

#### 3.1 Método de la investigación

Este proyecto será hipotético deductivo que a través de las dos variables se buscará dar respuesta a los objetivos de dicho proyecto (43).

#### 3.2 Enfoque de la investigación

Tendrá un enfoque cuantitativo, se medirán las variables en base estadística con el procesamiento de los datos para obtener los resultados en base a objetivos planteados (44).

#### 3.3 Tipo de la investigación

Básica centrada en los objetivos y a través de los instrumentos que se aplicaran será para sumar información en la línea de investigación (44).

#### 3.4 Diseño de la investigación

Se empleará el diseño no experimental, no se manipularán ninguna variable de estudio para la recopilación de datos y en la obtención de los resultados.

- Corte: transversal porque se recopilarán los datos en un periodo de tiempo de julio – diciembre de 2024.
- Nivel o alcance: descriptivo, correlacional; se describen las dos variables y se busca la relación que existe entre ellos (44).

#### 3.5 Población, muestra y muestreo

La población de estudio estará constituida por 47 personas que trabajan como licenciados en enfermería en el área de emergencia de un hospital de Pasco que se encuentren dentro de los

parámetros que los incluyen y no excluyen dentro del estudio, el mismo que se detallará más adelante.

La muestra estará conformada por la totalidad de la población del personal de salud.

Se utilizará el muestreo censal porque la población es pequeña y se aplicará la encuesta a toda la población, donde todos tienen las mismas oportunidades de participar viendo que estén dentro de los criterios de inclusión y exclusión.

#### Criterios de inclusión

- De ambos sexos.
- Ser licenciados en enfermería y pertenecer al área de emergencia.
- Que esté laborando más de 1 año en el área.
- Que desee participar de manera voluntaria y firman consentimiento informado.

#### Criterios de exclusión

- Que no pertenezca al área de emergencia.
- Que no deseen ser parte del estudio y se niegue a firmar consentimiento.
- Que se encuentre de vacaciones o de licencia al momento de la recolección de información.
- Que no se licenciado en enfermería.

### 3.6 Variables y operacionalización

Variables:

Variable independiente: Riesgos psicosociales.

Variable dependiente: Síndrome de burnout.

## OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES:

### RIESGOS PSICOSOCIALES Y SINDROME DE BURNOUT EN PERSONAL DE SALUD DEL HOSPITAL REGIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN

Variable 1	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (nivel o rango)
<b>Riesgos Psicosociales</b>	Los riesgos psicosociales se derivan de las deficiencias de la gestión, la organización y el diseño de las actividades a ser ejecutadas por el trabajador, que va de la mano con la toma de decisiones y el manejo de conocimientos que es propio del desempeño de las actividades y tareas, donde desarrolla condiciones de supervivencia frente a lo nuevo y desconocido.	Los riesgos psicosociales que llevan a sufrir niveles altos de estrés presentan algunas consecuencias dentro del lugar de trabajo como; el absentismo, abandono del puesto de trabajo, menor rendimiento y producción, poca o nula satisfacción y compromiso con el trabajo ocasionando distintos tipos de lesiones a nivel individual y colectivo.	Exigencias psicológicas en el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Siempre</li> <li>• Casi siempre</li> <li>• Muchas veces</li> <li>• Algunas veces</li> <li>• Solo algunas veces</li> <li>• Nunca</li> </ul>	Nominal – politómica	Rojo= (0 – 7) Amarillo= (8 – 10) Verde= (11 – 24)
			Conflicto trabajo familia	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Siempre</li> <li>• Casi siempre</li> <li>• Muchas veces</li> <li>• Algunas veces</li> <li>• Solo algunas veces</li> <li>• Nunca</li> </ul>	Nominal – politómica	Rojo= (0–20) Amarillo= (21 –25) Verde= (26–40)
			Control sobre el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Siempre</li> <li>• Casi siempre</li> <li>• Muchas veces</li> <li>• Algunas veces</li> <li>• Solo algunas veces</li> <li>• Nunca</li> </ul>	Nominal – politómica	Rojo= (6–16) Amarillo= (2–5) Verde= (0–1)
			Apoyo social y calidad de liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Siempre</li> <li>• Casi siempre</li> <li>• Muchas veces</li> <li>• Algunas veces</li> <li>• Solo algunas veces</li> <li>• Nunca</li> </ul>	Nominal – politómica	Rojo= (0– 23) Amarillo= (24 –28) Verde= (29–40)

Variable 1	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (nivel o rango)
<b>Riesgos Psicosociales</b>	Los riesgos psicosociales se derivan de las deficiencias de la gestión, la organización y el diseño de las actividades a ser ejecutadas por el trabajador, que va de la mano con la toma de decisiones y el manejo de conocimientos que es propio del desempeño de las actividades y tareas, donde desarrolla condiciones de supervivencia frente a lo nuevo y desconocido.	Los riesgos psicosociales que llevan a sufrir niveles altos de estrés presentan algunas consecuencias dentro del lugar de trabajo como; el absentismo, abandono del puesto de trabajo, menor rendimiento y producción, poca o nula satisfacción y compromiso con el trabajo ocasionando distintos tipos de lesiones a nivel individual y colectivo	Apoyo social y calidad de liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Siempre</li> <li>• Casi siempre</li> <li>• Muchas veces</li> <li>• Algunas veces</li> <li>• Solo algunas veces</li> <li>• Nunca</li> </ul>	Nominal – politómica	Rojo= (0– 23) Amarillo= (24 –28) Verde= (29–40)
			Compensación del trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Siempre</li> <li>• Casi siempre</li> <li>• Muchas veces</li> <li>• Algunas veces</li> <li>• Solo algunas veces</li> <li>• Nunca</li> </ul>	Nominal – politómica	Rojo= (7– 16) Amarillo= (4– 6) Verde= (0–3)
			Capital social	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Siempre</li> <li>• Casi siempre</li> <li>• Muchas veces</li> <li>• Algunas veces</li> <li>• Solo algunas veces</li> <li>• Nunca</li> </ul>	Nominal – politómica	Rojo= (0– 10) Amarillo= (11 – 12) Verde= (13 –16)

Variable 2	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (nivel o rango)
<b>SÍNDROME DE BURNOUT</b>	El Síndrome de burnout se da a consecuencia del estrés severo, el mismo que afecta a cualquier persona, es llamado también el síndrome del desgaste profesional por presentar agotamiento emocional donde la persona siente que el trabajo supera sus capacidades y que no puede cumplir con las exigencias dichas emociones se prolongan con el tiempo (46).	Este síndrome afecta a la persona a nivel emocional, físico y psicológico generando inestabilidad, pensamientos negativos, actuando a la defensiva frente a las actividades del trabajo, frente a las personas de su alrededor, hay desmotivación, agotamiento.	Agotamiento o cansancio emocional.	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 = Unas pocas veces a la semana. 6 = Todos los días.	Nominal - politómica	Bajo= (0 – 18) Medio= (19 – 26) Alto= (27 – 54)
			Despersonalización	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 = Unas pocas veces a la semana. 6 = Todos los días.	Nominal - politómica	Bajo= (0 – 5) Medio= 6 – 9) Alto= (10 – 13)
			Realización personal	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 = Unas pocas veces a la semana. 6 = Todos los días.	Nominal - politómica	Bajo= (0 – 33) Medio= (34-40) Alto= (41 – 90)

### 3.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

#### 3.7.1 Técnica

Para la ejecución del trabajo se solicitará autorización al hospital regional público, para el proceso de recolección de datos se solicitará permiso al jefe de recursos humanos y al jefe del departamento de emergencias, los cuestionarios se aplicarán en horarios de trabajo de manera individual y/o colectiva de acuerdo a la disponibilidad de cada uno de los trabajadores, se dará a conocer el objetivo a lograr del trabajo de investigación para que el personal de salud del área de emergencia participen y se sientan comprometidos con el estudio, después se codificará las respuestas de ambos cuestionario según la escala de Likert.

#### 3.7.2 Descripción de instrumentos

Para evaluar la primera dimensión de los riesgos psicosociales en el trabajo, se empleará el Cuestionario CENSOPAS-COPSOQ versión media, que es la versión peruana validado en el Perú el 2022 por Martha Lucero Pérez junto al equipo de investigación de la DMYPE de Cuestionario de Riesgo Psicosocial de Copenhague (CoPsoQ- ISTAS 21) desarrollada originalmente por el National Research Centre for the Working Environment de Dinamarca en el año 2000 y utilizado con fines de investigación, evaluación y prevención de riesgos psicosociales. Este instrumento fue elaborado por el Instituto Nacional de Salud a través del Centro Nacional de Salud Ocupacional y Protección del Ambiente CENSOPAS, la fundación ISTAS España respondió a la necesidad de contar con un instrumento que se adapte a la realidad de nuestro país.

Por otro lado, es resultado de un proceso minucioso de validación que garantiza una valoración altamente sensible; a su vez, se ha desarrollado estándares de calificación que facilitan la interpretación de los resultados. Por otro lado, cuenta con una plataforma para que la

organización de la información sea más rápida y permita que los especialistas que lo utilizan puedan interpretar los resultados obtenidos. La consistencia interna fue dada por los coeficientes de alfa y omega con valores mayores al 0.70.

Dicho cuestionario consta de 112 preguntas, evalúa 20 dimensiones psicosociales agrupadas en seis grandes grupos: “Exigencias psicosociales en el trabajo, conflicto trabajo – familia, control sobre el trabajo, apoyo social y calidad de liderazgo, compensaciones del trabajo, capital social”. Los resultados se emiten en tablas que describen la frecuencia, así también en gráfico tipo semáforo:

Verde: incluye puntuaciones favorables para la salud. Pueden ser protectores.

Amarillo: incluye las puntuaciones Intermedias; si no se gestionan se convierte en Riesgo; por el contrario, si se gestiona puede convertirse en factor protector.

Rojo: incluye las puntuaciones desfavorables para la salud es decir RIESGO (46).

Para evaluar la segunda dimensión se empleará el instrumento del cuestionario de “Maslach Burnout Inventory (MBI) siendo el más utilizado en todo el mundo desde el 1986, Fue validado en Perú en el 2021 a cargo de Alfredo Enrique Oyola García, esta escala tiene una alta consistencia interna y una fiabilidad cercana al 90%, es el instrumento constituido por 22 ítems en forma de preguntas afirmativas sobre los sentimientos y actitudes del profesional en su trabajo y hacia los pacientes y su función es medir el desgaste profesional, en ello medir la frecuencia y la intensidad con la que se sufre el Burnout, Mide los 3 aspectos del síndrome de Burnout”; Cansancio emocional, despersonalización, realización personal. Subescala de agotamiento o cansancio emocional: “Consta de 9 preguntas (1, 2, 3, 6, 8, 13, 14,16, 20.) Puntuación máxima 54; Subescala

de despersonalización: Valora el grado en que cada uno reconoce actitudes frialdad y distanciamiento. Está formada por 5 ítems (5, 10, 11, 15, 22.) Puntuación máxima 30; Subescala de realización personal: Evalúa los sentimientos de auto eficiencia y realización personal en el trabajo. Se compone de 8 ítems (4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21.) Puntuación máxima 48; Los rangos de medida de la escala son los siguientes: 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 = Unas pocas veces a la semana, 6 = Todos los días. Se define el síndrome de burnout cuando hay Altas puntuaciones en las dos primeras subescalas y bajas en la tercera. Hay que analizar de manera detallada los distintos aspectos para determinar el Grado del Síndrome de Burnout en las 3 subescalas". Cansancio emocional: bajo (0 al 18); medio (19 al 26); alto (27 al 54); Despersonalización: bajo (0 al 5); medio (6 al 9); alto (10 al 30); Realización personal: bajo (0 al 33); medio (34 al 39); alto (40 al 56), (47) (48).

### 3.7.3 Validación

El instrumento 1: El 2022 en Perú se dio la validación del método; Cuestionario de Riesgo Psicosocial estuvo a cargo de la Martha Lucero Pérez junto al equipo de investigación de la DMYPE, con el soporte metodológico brindado por parte de la fundación sindical ISTAS de España, que posee una plataforma de uso y aplicación desarrollada por el CENSOPAS contando con el soporte de la oficina general de formato y sistemas del Instituto General de Salud (44).

El instrumento 2: La validación del constructo y confiabilidad de la escala de Maslach Burnout Inventory para el tamizaje de síndrome del trabajador quemado en médicos peruanos se dio en el 2021 a cargo de Alfredo Enrique Oyola García (49).

#### 3.7.4 Confiabilidad

Instrumento 1: El Cuestionario CENSOPAS COPSOQ, versión media validada del CoPsoQ-ISTAS21 que es la versión peruana de Cuestionario de Riesgo Psicosocial, desarrollada originalmente por el National Research Centre for the Working Environment de Dinamarca en el año 2000 con un valor de confiabilidad alfa y omega  $>0.70$  (46).

El instrumento 2: Cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI) “es el más utilizado en todo el mundo desde el 1986, tiene una alta consistencia interna y una fiabilidad cercana al 90%, es el instrumento constituido por 22 ítems en forma de preguntas afirmativas sobre los sentimientos y actitudes del profesional en su trabajo y hacia los pacientes y su función es medir el desgaste profesional, en ello medir la frecuencia y la intensidad con la que se sufre el Burnout, Mide los 3 aspectos del síndrome de Burnout”; Cansancio emocional, despersonalización, realización personal (47).

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

Se realizará la valoración de las características sociodemográficas de todas las dimensiones laborales del instrumento, se realizará a través de frecuencias absolutas y relativas, para el procesamiento final de la información y la elaboración de tablas y gráficos se emplearán los programas informáticos de Excel y SPSS.

#### 3.9 Aspectos éticos

La justicia se brindará un mismo trato y todos tienen la misma posibilidad de participar de la investigación a través del desarrollo del cuestionario.

La beneficencia se buscará el bien de los participantes evitando cualquier tipo de daño.

La no maleficencia se guardará la confidencialidad de los datos registrados en los cuestionarios y solo se usarán para fines del estudio.

La autonomía se respetará la decisión de cada participante, solo se aplicará el instrumento de la encuesta a aquellos que firman el consentimiento informado.

#### 4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

##### 4.1 Cronograma de Actividades

N°	Ítems	2024						
		Julio	Julio	Agosto	Setiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
1	Planteamiento del problema, formulación del problema, problema general, problemas específicos.	x						
2	Objetivos de la investigación; general y específicos.	x						
3	Justificación y delimitaciones de la investigación.	x						
4	Marco teórico; antecedentes, bases teóricas, formulación de hipótesis.	x						
5	Metodología: variables y operacionalización, técnica e instrumento de recolección de datos, aspectos éticos.	x						
6	Aprobación por el asesor.	x	X					
7	Aprobación por el comité de ética de la universidad.		X	x	X			
8	Aplicación del instrumento					x		
9	Procesamiento de datos						x	x
10	Sustentación del proyecto de tesis							x

## 4.2 Presupuesto

### Recursos Materiales

Descripción	Costo Unitario	Cantidad	Costo total
Laptop	2,800	1	2,800
Lapicero	0.80	3 unidades	2.40
Lápiz	0.5	2 unidades	1.00
Borrador	1.00	1 unidades	1.00
Hojas A4	1	Millar	26.00
Cuaderno espiral 200 hojas	6.00	1 unidades	6.00
<b>SUB TOTAL</b>			<b>S/. 2,836.4</b>

### Servicios

Descripción	Costo Unitario	Cantidad	Costo total (16 meses)
Internet - USB	30.00	1 unidad	480.00
Local: Luz	30.00	1 unidad	480.00
<b>SUB TOTAL</b>			<b>S/. 960.00</b>

### Consolidado del Presupuesto

Descripción	S/.
Recursos Materiales	2,836.40
Servicios	960.00
<b>TOTAL</b>	<b>S/. 970.40</b>

## 5. REFERENCIAS

1. Novell P, Rueda P, Salvador L. Salud Mental Y COVID-19. Organización Panamericana de la Salud. 2022. p. 309–18.
2. Cockburn W. Los riesgos psicosociales y el estrés en el trabajo [Internet]. Agencia Europea para la seguridad y salud en el trabajo. 2023. p. 22–4. Disponible en: <https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-mental-health#>
3. Martínez-Mejía E. Factores de riesgo psicosocial en el trabajo, entorno organizacional y violencia laboral en la actividad económica terciaria de la Ciudad de México [Internet]. Vol. 35, Región Y Sociedad. 2023. Disponible en: <https://www.scielo.org.mx/pdf/regsoc/v35/2448-4849-regsoc-35-e1700.pdf>
4. Riofrío M. Los riesgos psicosociales y el estrés laboral en Ecuador [Internet]. crónica las noticias al día. 2022. p. 6–11. Disponible en: <https://criteriosdigital.com/criterios/empresarial/los-riesgos-psicosociales-y-el-estres-laboral-en-ecuador/>
5. Paez R. Salud mental: casos atendidos por Minsa se incrementaron en casi 20 % durante el 2022 [Internet]. El Peruano. Lima; 2023. p. 2021–3. Disponible en: <https://www.elperuano.pe/noticia/210845-salud-mental-casos-atendidos-por-minsa-se-incrementaron-en-casi-20-durante-el-2022>
6. Arranz C. síndrome de desgaste profesional burnout como un problema relacionado con el trabajo [Internet]. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. 2022. p. 1–2. Disponible en: <https://www.insst.es/el-instituto-al-dia/sindrome-de-desgaste-profesional-burnout>

7. Carrillo R. síndrome burnout en la práctica médica. [Internet]. Medicina Interna Mexico. 2022. p. 1–2. Disponible en:  
[https://docs.bvsalud.org/biblioref/2022/09/1392064/mv\\_vol4\\_n2-2022-art2.pdf](https://docs.bvsalud.org/biblioref/2022/09/1392064/mv_vol4_n2-2022-art2.pdf)
8. Lauracio C, Lauracio T. Síndrome de Burnout y Desempeño Laboral en el Personal de Salud. Revista Innova Educación. 2020 setiembre; 2(4). Disponible en:  
<http://revistainnovaeducacion.com/index.php/rie/article/view/90/182>
9. Vidotti V, Martins J, Galdino M, Ribeiro R, Robazzi M. Síndrome de burnout, estrés laboral y calidad de vida en trabajadores de enfermería. Enferm Glob [Internet]. 2019;18(3):344–54. Disponible en: <https://scielo.isciii.es/pdf/eg/v18n55/1695-6141-eg-18-55-344.pdf>
10. Carpio-Toia A, Zevallos J, Arias W, Jara J, Chuquipalla M, Alarcón X, et al. síndrome de burnout en trabajadores de salud del hospital de Arequipa peru durante la pandemia. Rev Chil Neuropsiquiatr [Internet]. 2022;60(3):262–72. Disponible en:  
[https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0717-92272022000300262](https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-92272022000300262)
11. Bakker, AB, Demerouti, E., y Schaufeli, W. Validación del inventario de agotamiento de Maslach - Encuesta General: Afrontamiento del Estrés y la ansiedad [Internet]. 2002;15(3):245–60. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1080/1061580021000020716>
12. Tomey M. Modelos y teorías de enfermería. Madrid: Elsevier; 2007, 6a ed.
13. León-Alonso K, Macías-Mora M, Mendoza-Moreira R, Escobar-Segovia K. Riesgos Psicosociales y Burnout en el Personal de Salud de Emergencia de un Hospital de Segundo Nivel en Guayaquil - Ecuador 2019 [Internet]. III Jornadas internacionales de investigación científica UTN. Guayaquil - Ecuador; 2020. p. 839–52. Disponible en:  
<https://www.researchgate.net/publication/342902644>

14. Proaño-López A, Álvarez-Bayas T, Martínez-Jimbo D, Flores-Almeida D, Landeta-Bejarano L. Evaluación de riesgos psicosociales y su influencia en el desarrollo de burnout en el personal de emergencias del Hospital General Docente Calderón. Rev la Fac Ciencias Médicas Quito [Internet]. 2022;47(2):18–30. Disponible en: <https://docs.bvsalud.org/biblioref/2024/01/1526656/evaluacion-de-riesgos-psicosociales-y-su-influencia-en-el-desarrollo-del-sindrome-de-burnout-en-el-personal-de-emergencias-del-hospital-general-docente-calderon.pdf>
15. Castro O. Factores de riesgo psicosociales que inciden en el desarrollo del síndrome de burnout en el personal de profesionales de enfermería hospital general HOSNAG 2019. Rev ciencias la salud, Ecuador [Internet]. 2021;4(2). Disponible en: <https://acvenisproh.com/revistas/index.php/masvita/article/view/355>
16. Japa P. Factores psicosociales asociados al síndrome de burnout en el personal de salud asistencial que labora en un hospital de Huánuco [Internet]. Huanuco - Peru; 2023. Disponible en: <https://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13080/8516/PGS00197J22.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
17. Ccosi H. Factores de riesgos psicosociales y síndrome de burnout en personal de salud de una unidad médico legal del Cusco 2021 [Internet]. 2021. Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/74922/Ccosi\\_PHZ-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/74922/Ccosi_PHZ-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y)
18. Núñez S. Riesgo psicosocial y síndrome de burnout en época de pandemia en el personal de salud del hospital sub regional de Andahuaylas 2021 [Internet]. Universidad privada San Juan Bautista; 2021. Disponible en: <https://repositorio.upsjb.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14308/3308/T.TPMH-NUÑEZ>

ALARCON SILFA CELES.pdf?sequence=1&isAllowed=y

19. Guillinta L. Riesgos psicosociales relacionados al Síndrome de Burnout en profesionales de la salud del Hospital Ricardo Cruzado Rivarola- Nazca [Internet]. Universidad Privada San Juan Bautista; 2020. Disponible en: <http://repositorio.upsjb.edu.pe/handle/upsjb/2668>
20. Brake B. Factores de riesgos psicosociales y síndrome de burnout en el personal de salud de un hospital de atención temporal 2021 [Internet]. Universidad Cesar Vallejo, Lima; 2022. Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/81605/Brake\\_LBB-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/81605/Brake_LBB-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
21. Rado J. Factores psicosociales laborales y síndrome de burnout en enfermeras del servicio de emergencia del Hospital Nacional Dos de Mayo Lima 2020 [Internet]. Universidad Peruana Unión, Lima; 2020. Disponible en: [https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/3427/Judith\\_Tesis\\_Maestro\\_2020.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/3427/Judith_Tesis_Maestro_2020.pdf?sequence=4&isAllowed=y)
22. Nava R. Factores de riesgo psicosocial en el trabajo y su relación con la salud física y mental [Internet]. 2023. p. 6–10. Disponible en: <https://gaceta.facmed.unam.mx/index.php/2023/06/08/factores-de-riesgo-psicosocial-en-el-trabajo-y-su-relacion-con-la-salud-fisica-y-mental/>
23. Sedlatschek C. Riesgos psicosociales [Internet]. 2023. p. 1–3. Disponible en: <https://www.uv.es/uvweb/servicio-prevencion-medio-ambiente/es/salud-prevencion/unidades/unidad-ergonomia-psicosociologia-aplicada/psicosociologia/riesgos-psicosociales-1285946793511.html>
24. Raffó E, Ruez L, Cachay O. Riesgos psicosociales. Vol. 16. 2019. p. 070.

25. Amaya B, Noroña D, Vega V. Factores psicosociales relacionados con el síndrome de Burnout en médicos asistenciales del Hospital IESS Latacunga. San Gregor [Internet]. 2021;vol.1 no.4:1–4. Disponible en:  
[http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2528-79072021000200047](http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2528-79072021000200047)
26. Gil-Monte P. Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional psychosocial risks at work and occupational health simposio: Salud Ocupacional. Rev Peru Med Exp Salud Publica [Internet]. 2012;29(2):237–78. Disponible en:  
<http://www.scielo.org.pe/pdf/rins/v29n2/a12v29n2.pdf>
27. Hougbo G. Gestión de los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo durante la pandemia de COVID-19 [Internet]. 2020. p. 36. Disponible en:  
[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms\\_763314.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms_763314.pdf)
28. Hougbo G. Entornos de trabajo seguros y saludables , libres de violencia y acoso [Internet]. 2020. p. 99. Disponible en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms\\_751837.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_751837.pdf)
29. Martinez L. Como equilibrar el trabajo con la vida personal y familiar [Internet]. 2023. p. 1–7. Disponible en: <https://www.losmundosdenoa.es/como-equilibrar-trabajo-vida-personal-familiar/>
30. Hougbo G. El COVID-19 y el mundo del trabajo. Segunda edición estimaciones actualizaciones y análisis [Internet]. Vol. 2ª, Observatorio de la Organización INternacional de Trabajo. 2020. p. 12. Disponible en:  
<https://gisanddata.maps.arcgis.com/apps/opsdashboard/index.htm#/>

31. Riquelme-Castañeda J, Pedraja-Rejas L, Vega-Massó R. El liderazgo y la gestión en la solución de problemas. *Form Univ.* 2020;13(1):135–44.
32. Fuster Y. Formación académica en información y comunicación: problematizando el sintagma “educación de calidad.” Vol. 1, Chasqui. *Revista Latinoamericana de Comunicación.* Uruguay; 2021. 281–296 p.
33. Cova F, Grandón P, Saldivia S, Inostroza C, Novoa C. Promoción Y Prevención En Salud Mental: ¿Esperanza Fundada, Vana Ilusión O Contrabando Psicopatologizador? *Papeles del Psicólogo - Psychol Pap.* 2019;40(2):1–8.
34. Bordalejo M, Napoli M. Significados en torno al apoyo social por trabajadores de la salud [Internet]. 2020. Disponible en: <https://www.aacademica.org/000-007/765.pdf>
35. Martínez A, Álvarez C. Salud mental de trabajadores de la salud durante la pandemia COVID-19. *Innovare Rev Cienc y Tecnol.* 2021;10(1):37–43.
36. Olivares V. Laudatio: Dra. Christina Maslach, Comprendiendo el Burnout. *Cienc Trab* [Internet]. 2017;19(58):59–63. Disponible en: <https://www.scielo.cl/pdf/cyt/v19n58/0718-2449-cyt-19-58-00059.pdf>
37. Krajko G. síndrome de estar quemado por el trabajo o burnout definición y proceso de generación. *Foldrajzi Kozlemenyek* [Internet]. 1982;30(3):236–48. Disponible en: [https://www.insst.es/documents/94886/327446/ntp\\_704.pdf/9a205bee-9bd7-4221-a1ae-39b737974768](https://www.insst.es/documents/94886/327446/ntp_704.pdf/9a205bee-9bd7-4221-a1ae-39b737974768)
38. Stavroula L, Amanda P. La organización del trabajo y el estrés [Internet]. 2018. p. 37. Disponible en: <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/42756/9243590472.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

39. Marrau MC. El síndrome de quemarse por el trabajo burnout en el marco contextualizador del estrés laboral. *Fundam en humanidades* [Internet]. 2009;(19):167–77. Disponible en: <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3178051&info=resumen&idioma=SPA>
40. Duran B. Síndrome de Burnout en los médicos [Internet]. 16 De Enero. 2013. p. 1–78. Disponible en: <https://es.slideshare.net/bduna/sndrome-de-burnout-en-los-profesores-de-secundaria-16016837>
41. Canaza A. Síndrome de burnout y factores de riesgos psicosociales en tiempos de covid19 en el personal de enfermería del hospital de Barranca Cajatambo 2021 [Internet]. Universidad Cesar Vallejo; 2021. Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/77613/Canaza\\_PAP-Moreno\\_GKA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/77613/Canaza_PAP-Moreno_GKA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
42. Santiago A. Teorías y modelos de enfermería *Estudiar Enferme* [Internet]. Teorías y modelos de enfermería. [yoamoenfermeriablog.com](http://yoamoenfermeriablog.com). 2018. p. 1–46. Disponible en: <https://yoamoenfermeriablog.com/teorias-y-modelos-de-enfermeria/>
43. Hernández-Sampieri R, Mendoza Torres CP. Las rutas Cuantitativa Cualitativa y Mixta. *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. 2018. 387–410 p.
44. Sampieri R, Collado C, Lucio P. metodología de la investigación [Internet]. *Revista de enfermería*. Mexico; 2019. p. 656. Disponible en: <https://www.icmujeres.gob.mx/wp-content/uploads/2020/05/Sampieri.Met.Inv.pdf>
45. Davila C. Manual de burnout [Internet]. 2023. [https://bendit-eu.eu/manual/BurnoutManual\\_Spanish.pdf](https://bendit-eu.eu/manual/BurnoutManual_Spanish.pdf)
46. Lucero M, Sabastizagal I, Astete J. Manual de usuario del método CENSOPAS-COPSOQ

versión media. Vol. 01. Lima; 2022.

47. Miravalles J. Cuestionario de Maslach Murnout Inventory [Internet]. 1986. p. 5.  
Disponible en: [http://www.javiermiravalles.es/sindrome\\_burnout/Cuestionario de Maslach Burnout Inventory.pdf](http://www.javiermiravalles.es/sindrome_burnout/Cuestionario_de_Maslach_Burnout_Inventory.pdf)
48. Moreno-Jiménez B, Rodríguez A, Garrosa E, Morante M. Breve historia del Burnout a través de sus instrumentos de evaluación [Internet]. 2005. p. 161–83. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1184804>.
49. Oyola A. Validación del constructo y confiabilidad de la escala de Maslach para el tamizaje de síndrome del trabajador quemado en médicos peruanos [Internet]. 2021.  
Disponible en:  
[https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/16483/Oyola\\_ga.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/16483/Oyola_ga.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Anexos

Anexo 1: Matriz de consistencia

Riesgos psicosociales y síndrome de burnout en el personal de salud del área de emergencia de un hospital de Pasco

<b>Formulación del problema</b>	<b>Objetivos</b>	<b>Hipótesis</b>	<b>Variables</b>	<b>Diseño metodológico</b>
¿Cuál es la relación que existe entre los riesgos psicosociales con el síndrome de burnout en personal de salud del área de emergencia de un hospital de Pasco, 2024?	“Determinar la relación que existe entre los riesgos psicosociales con el síndrome de burnout en personal de salud del área de emergencia de un hospital de Pasco, 2024”	Hi: “Existe relación entre los riesgos psicosociales y el síndrome de burnout en personal de salud del área de emergencia de un hospital de Pasco, 2024”  Ho: “No existe relación entre los riesgos psicosociales y el síndrome de burnout en personal de salud del área de emergencia de un hospital de Pasco, 2024”	Variable 1:  Riesgos psicosociales	Tipo: hipotético deductivo  Enfoque: cuantitativo  Tipo: básica  Diseño: no experimental
¿Cuál es la relación que existe entre las características sociodemográficas con el síndrome de burnout en el personal de salud del área de emergencia de un hospital de Pasco?	“Determinar la relación que existe entre las características sociodemográficas con el síndrome de burnout en el personal de salud del área de emergencia de un hospital de Pasco, 2024”	Hi: “Existe relación entre las características sociodemográficas con el síndrome de burnout en el personal de salud del área de emergencia de un hospital de Pasco, 2024”	Variable 1:  Riesgos psicosociales	Corte: transversal  Nivel: descriptivo correlacional

	de un hospital de Pasco”.	Ho: “No existe relación entre las características sociodemográficas con el síndrome de burnout en el personal de salud del área de emergencia de un hospital de Pasco”		
¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión exigencias psicológicas en el trabajo con el síndrome de burnout en el personal de salud del área de emergencia de un hospital de Pasco?	“Determinar la relación que existe entre la dimensión exigencias psicológicas en el trabajo con el síndrome de burnout en el personal de salud del área de emergencia de un hospital de Pasco”.	Hi: “Existe relación entre la dimensión exigencias psicológicas en el trabajo con el síndrome de burnout en el personal de salud del área de emergencia de un hospital de Pasco”  Ho: “No existe relación entre las características sociodemográficas con el síndrome de burnout en el personal de salud del área de emergencia de un hospital de Pasco”	Variable 1:  Riesgos psicosociales	Tipo: hipotético deductivo  Enfoque: cuantitativo  Tipo: básica  Diseño: no experimental
¿Cuáles es la relación que existe entre la dimensión conflicto trabajo familia con el síndrome de burnout en el personal de salud del área de emergencia de un hospital de Pasco?	“Determinar la relación que existe entre la dimensión conflicto trabajo familia con el síndrome de burnout en el personal de salud del área de emergencia de un hospital de Pasco”.	Hi: “Existe relación entre la dimensión conflicto trabajo familia con el síndrome de burnout en el personal de salud del área de emergencia de un hospital de Pasco”  Ho: “No existe relación entre las características	Variable 1:  Riesgos psicosociales	Corte: transversal  Nivel: descriptivo correlacional

		sociodemográficas y con el síndrome de burnout en el personal de salud del área de emergencia de un hospital de Pasco”		
¿Cuáles es la relación que existe entre la dimensión control sobre el trabajo con el síndrome de burnout en el personal de salud del área de emergencia de un hospital de Pasco?	“Determinar la relación que existe entre la dimensión control sobre el trabajo con el síndrome de burnout en el personal de salud del área de emergencia de un hospital de Pasco”.	Hi: “Existe relación entre la dimensión control sobre el trabajo con el síndrome de burnout en el personal de salud del área de emergencia de un hospital de Pasco”  Ho: “No existe relación entre las características sociodemográficas con el síndrome de burnout en el personal de salud del área de emergencia de un hospital de Pasco”	Variable 1:  Riesgos psicosociales	Tipo: hipotético deductivo  Enfoque: cuantitativo  Tipo: básica  Diseño: no experimental  Corte: transversal  Nivel: descriptivo correlacional
¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión apoyo social y calidad de liderazgo con el síndrome de burnout en el personal de salud del área de emergencia de un hospital de Pasco?	“Determinar la relación que existe entre la dimensión apoyo social y calidad de liderazgo con el síndrome de burnout en el personal de salud del área de emergencia de un hospital de Pasco”.	Hi: “Existe relación entre la dimensión apoyo social y calidad de liderazgo con el síndrome de burnout en el personal de salud del área de emergencia de un hospital de Pasco”  Ho: “No existe relación entre las características sociodemográficas con el	Variable 1:  Riesgos psicosociales	

		síndrome de burnout en el personal de salud del área de emergencia de un hospital de Pasco”		
¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión compensación del trabajo con el síndrome de burnout en el personal de salud del área de emergencia de un hospital de Pasco?	“Determinar la relación que existe entre la dimensión compensación del trabajo con el síndrome de burnout en el personal de salud del área de emergencia de un hospital de Pasco”.	Hi: “Existe relación entre la dimensión compensación del trabajo con el síndrome de burnout en el personal de salud del área de emergencia de un hospital de Pasco”  Ho: “No existe relación estadísticamente significativa entre las características sociodemográficas con el síndrome de burnout en el personal de salud del área de emergencia de un hospital de Pasco”	Variable 1:  Riesgos psicosociales	Tipo: hipotético deductivo  Enfoque: cuantitativo  Tipo: básica  Diseño: no experimental
¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión capital social con el síndrome de burnout en el personal de salud del área de emergencia de un hospital de Pasco?	“Determinar la relación que existe entre la dimensión capital social con el síndrome de burnout en el personal de salud del área de emergencia de un hospital de Pasco”.	Hi: “Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión capital social con el síndrome de burnout en el personal de salud del área de emergencia de un hospital de Pasco”  Ho: “No existe relación estadísticamente significativa entre las características	Variable 1:  Riesgos psicosociales	Corte: transversal  Nivel: descriptivo correlacional

		sociodemográficas con el síndrome de burnout en el personal de salud del área de emergencia de un hospital de Pasco”		
--	--	--	--	--

## **RIESGOS PSICOSOCIALES Y SÍNDROME DE BURNOUT EN PERSONAL DE SALUD DEL ÁREA DE EMERGENCIA DE UN HOSPITAL DE PASCO**

Estimados usuarios, soy la licenciada Chucos Anaya, Yajaida Nataly, estudiante de la Universidad Norbert Wiener, se le presentará dos tipos de cuestionarios que son los siguientes instrumentos para medir los objetivos de la investigación, que cada una de ellas constan con múltiples preguntas con alternativas para marcar, es muy importante que piense sus respuestas y responda con la mayor sinceridad posible. Las respuestas son de carácter anónimo.

**INSTRUCCIONES:** En los siguientes cuestionarios que se le entregará usted encontrará las preguntas con las alternativas específicas para marcar, por lo que debe elegir solo una de ellas marcando con un aspa (X) según Ud. considere su realidad de trabajo para brindarnos aporte en la investigación.

Como Investigadora agradezco su participación y colaboración en el desarrollo del cuestionario.

### **Características demográficas del personal médico del hospital**

<b>Edad</b> a) Menos de 26 años b) 26 a 55 años c) 56 a 64 años	<b>Sexo</b> a) Femenino b) Masculino	<b>Área de trabajo</b> a) Enfermero b) Médico c) Técnico de enfermería d) Otros
<b>Horas de trabajo por turno</b>	<b>Años de trabajo en el puesto</b>	

a) 6 horas	a) 1 año	
b) 8 horas	b) a 5 años	
c) 12 horas	c) 6 a 10 años	
d) 24 horas	d) 11 a 29 años	
	e) Más de 30 años	

### INSTRUMENTO: CUESTIONARIO BURNOUT INVENTORY (MBI)

Señale el número que crea oportuno sobre la frecuencia con que siente los enunciados:

0= nunca	1= pocas veces al año
2= una vez al mes o menos	3= unas pocas veces al mes
4= una vez a la semana	5= unas veces a la semana
6= todos los días	

1	Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo.	
2	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.	
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.	
4	Tengo facilidad para comprender como se sienten mis alumnos/as.	
5	Creo que estoy tratando a algunos alumnos/as como si fueran objetos impersonales.	
6	Siento que trabajar todo el día con alumnos/as supone un gran esfuerzo y me cansa.	
7	Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis alumnos/as.	
8	Siento que mi trabajo me está desgastando. Me siento quemado por mi trabajo.	
9	Creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis alumnos/as.	
10	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión docente.	

11	Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.	
12	Me siento con mucha energía en mi trabajo.	
13	Me siento frustrado/a en mi trabajo.	
14	Creo que trabajo demasiado.	
15	No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis pacientes.	
16	Trabajar directamente con alumnos/as me produce estrés.	
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes.	
18	Me siento motivado después de trabajar en contacto con mis pacientes.	
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.	
20	Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades.	
21	En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma.	
22	Creo que los alumnos/as me culpan de algunos de sus problemas.	

## EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS EN EL TRABAJO

<b>EXIGENCIAS CUANTITATIVAS</b>	Siempre	Casi siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
¿Te retrasas en la entrega de tu trabajo?						
¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?						
¿Tienes tiempo suficiente para hacer tu trabajo?						
¿Te resulta imposible acabar tus tareas laborales?						
<b>RITMO DE TRABAJO</b>	Siempre	Casi siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
¿Tienes que trabajar muy rápido?						
¿Es necesario mantener un ritmo de trabajo alto?						
¿El ritmo de trabajo es alto durante toda la jornada?						
<b>EXIGENCIAS EMOCIONALES</b>	Siempre	Casi siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
¿En tu trabajo se producen momentos o situaciones desgastadoras emocionalmente?						
¿En tu trabajo tienes que ocuparte de los problemas personales de otros?						
¿Tu trabajo te afecta emocionalmente?						
¿Tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?						
<b>EXIGENCIAS DE ESCONDER EMOCIONES</b>	Siempre	Casi siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
¿Tu trabajo requiere que te calles tu opinión?						
¿Tu trabajo requiere que trates a todo el mundo por igual, aunque no tengas ganas?						

¿Tu trabajo requiere que escondas tus emociones?						
¿Te exigen en el trabajo ser amable con todo el mundo independientemente de la forma como te traten?						

### CONFLICTO TRABAJO - FAMILIA

<b>DOBLE PRESENCIA</b>	Siempre	Casi siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
¿Piensas en las tareas domésticas y familiares cuando estás en la empresa?						
¿Hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez?						
¿Sientes que el trabajo en la empresa te consume tanta energía que perjudica a tus tareas domésticas y familiares?						
¿Sientes que el trabajo en la empresa te ocupa tanto tiempo que perjudica a tus tareas domésticas y familiares?						

### CONTROL SOBRE EL TRABAJO

<b>INFLUENCIA</b>	Siempre	Casi siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
¿Tienes mucha influencia sobre las decisiones que afectan a tu trabajo?						
¿Tienes influencia sobre cómo realizas tu trabajo?						
¿Tienes influencia sobre el ritmo al que trabajas?						
¿Tienes influencia sobre qué haces en el trabajo?						
<b>POSIBILIDADES DE DESARROLLO</b>	Siempre	Casi siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca

¿Tu trabajo requiere que tengas iniciativa?						
¿Tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?						
¿Tu trabajo te da la oportunidad de mejorar tus conocimientos y habilidades?						
¿Tu trabajo permite que apliques tus habilidades y conocimientos?						
<b>SENTIDO DEL TRABAJO</b>	Siempre	Casi siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
¿Tus tareas tienen sentido?						
¿Las tareas que haces te parecen importantes?						
¿Te sientes comprometido con tu profesión?						

#### **APOYO SOCIAL Y CALIDAD DE LIDERAZGO**

<b>CLARIDAD DE ROL</b>	Siempre	Casi siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
¿Tu trabajo tiene objetivos claros?						
¿Sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad?						
¿Sabes exactamente qué se espera de ti en el trabajo?						
¿Sabes exactamente qué margen de autonomía tienes en tu trabajo?						
<b>CONFLICTO DE ROL</b>	Siempre	Casi siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
¿Se te exigen cosas contradictorias en el trabajo?						
¿Haces cosas en el trabajo que son aceptadas por algunas personas y no por otras?						
¿Tienes que hacer tareas que crees que deberían hacerse de otra manera?						
¿Tienes que realizar tareas que te parecen innecesarias?						

<b>APOYO SOCIAL DE COMPAÑEROS/AS</b>	Siempre	Casi siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
¿Recibes ayuda y apoyo de tus compañeros en la realización de tu trabajo?						
¿Tus compañeros están dispuestos a escuchar tus problemas del trabajo?						
¿Tus compañeros hablan contigo sobre cómo haces tu trabajo?						
<b>SENTIMIENTO DE GRUPO</b>	Siempre	Casi siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
¿Tienes un buen ambiente con tus compañeros de trabajo?						
¿Sientes en tu trabajo que formas parte de un grupo?						
¿Os ayudáis en el trabajo entre compañeros y compañeras?						
<b>APOYO SOCIAL DE SUPERIORES</b>	Siempre	Casi siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
¿Tu jefe inmediato está dispuesto a escuchar tus problemas del trabajo?						
¿Recibes ayuda y apoyo de tu jefe inmediato en la realización de tu trabajo?						
¿Tu jefe inmediato habla contigo sobre cómo haces tu trabajo?						
<b>CALIDAD DE LIDERAZGO</b>	Siempre	Casi siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
¿Tu actual jefe inmediato se asegura de que cada uno de los trabajadores tiene buenas oportunidades de desarrollo profesional?						
¿Tu actual jefe inmediato planifica bien el trabajo?						
¿Tu actual jefe inmediato distribuye bien el trabajo?						
¿Tu actual jefe inmediato resuelve bien los conflictos?						

<b>PREVISIBILIDAD</b>	Siempre	Casi siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
¿En tu empresa se te informa con suficiente antelación de decisiones importantes, cambios y proyectos de futuro?						
¿Recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?						

### COMPENSACIONES DEL TRABAJO

<b>RECONOCIMIENTO</b>	Siempre	Casi siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
¿Tu trabajo es valorado por la dirección?						
¿La dirección te respeta en tu trabajo?						
¿Recibes un trato justo en tu trabajo?						
<b>INSEGURIDAD SOBRE EL EMPLEO</b>	Siempre	Casi siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
¿Estás preocupado por si te despiden o no te renuevan el contrato?						
¿Estás preocupado por lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedases en paro?						
<b>INSEGURIDAD SOBRE LAS CONDICIONES DE TRABAJO</b>	Siempre	Casi siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
¿Estás preocupado por si te trasladan a otro centro de trabajo, unidad, departamento o sección contra tu voluntad?						
¿Estás preocupado por si cambian el horario (turno, días de la						

semana, horas de entrada y salida) contra tu voluntad?						
¿Estás preocupado por si cambian de tareas contra tu voluntad?						
¿Estás preocupado por si varían el salario (¿que no te lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, que te paguen en especies?						

## CAPITAL SOCIAL

<b>CONFIANZA VERTICAL</b>	Siempre	Casi siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
¿Confía la dirección en que los trabajadores hacen un buen trabajo?						
¿Te puedes fiar de la información procedente de la dirección?						
¿Los trabajadores pueden expresar sus opiniones y emociones?						
<b>JUSTICIA</b>	Siempre	Casi siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
¿Se solucionan los conflictos de una manera justa?						
¿Se le reconoce a uno por el trabajo bien hecho?						
¿La dirección considera con la misma seriedad las propuestas procedentes de todos los trabajadores?						
¿Se distribuyen las tareas de una forma justa?						

Anexo 3: Consentimiento informado

## **RIESGOS PSICOSOCIALES Y SÍNDROME DE BURNOUT EN PERSONAL DE SALUD DEL ÁREA DE EMERGENCIA DE UN HOSPITAL DE PASCO**

**Investigadora:** Chucos Anaya, Yajaida Nataly

**Institución:** De un hospital de Pasco

**Propósito del estudio:** “Determinar la relación que existe entre los riesgos psicosociales con el síndrome de burnout en personal de salud del área de emergencia de un hospital de Pasco en el 2023”.

Es un estudio de investigación que lo desarrolla una investigadora de la universidad Norbert Wiener del que va a participar usted de forma voluntaria.

Los riesgos psicosociales se derivan de las deficiencias de la gestión, la organización y el diseño de las actividades a ser ejecutadas por el trabajador, que va de la mano con la toma de decisiones y el manejo de conocimientos que es propio del desempeño de las actividades y tareas, donde desarrolla condiciones de supervivencia frente a lo nuevo y desconocido.

El síndrome de burnout es una consecuencia derivada del trabajo, Sensación de fracaso, sensación agotadora, síntomas de ansiedad, estrés, desmotivación, desinterés por sobrecarga emocional.

**Procedimiento:** Si decide participar en este estudio Usted tendrá que llenar dos cuestionarios de manera anónima sobre sus datos generales y posteriormente responder las preguntas, lo cual durará un tiempo aproximado de 40 minutos.

**Riesgos:** Su participación no representará algún tipo de riesgo, usted es libre de contestarlas la encuesta.

**Beneficios:** El beneficio es ser parte de los resultados del estudio.

**Costos y compensación:** Por la participación voluntaria no se le entregará ningún incentivo económico.

**Confidencialidad:** Todas las respuestas que marque Usted será de uso exclusivo de la investigadora.

**Derechos del participante:** Su participación es libre y si desea retirarse lo puede hacer.

#### **DECLARACIÓN Y/O CONSENTIMIENTO**

Tengo claro el objetivo y fin de dicho estudio por lo que de manera voluntaria decido ser parte de la investigación.

\_\_\_\_\_  
Datos del participante

\_\_\_\_\_  
Firma

\_\_\_\_\_  
Datos del investigador

\_\_\_\_\_  
Firma

## ● 9% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 6% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 8% Base de datos de trabajos entregados
- 3% 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>hdl.handle.net</b> Internet	1%
2	<b>uwiener on 2024-05-01</b> Submitted works	1%
3	<b>uwiener on 2023-10-09</b> Submitted works	<1%
4	<b>uwiener on 2024-05-21</b> Submitted works	<1%
5	<b>uwiener on 2023-02-05</b> Submitted works	<1%
6	<b>repositorio.uwiener.edu.pe</b> Internet	<1%
7	<b>repositorio.uide.edu.ec</b> Internet	<1%
8	<b>uwiener on 2023-02-06</b> Submitted works	<1%