



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
DE LOS SERVICIOS DE SALUD**

Desgaste Ocupacional y Factores de Riesgo Psicosocial en
Enfermeros del área de Emergencia de un Hospital Nacional, Lima -
2021.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Rojas Saavedra, Katherine (ORCID: 0000-0002-4286-358X)

ASESOR:

MG. Orihuela Salazar, Jimmy Carlos (ORCID: 0000-0001-5439-7785)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las prestaciones asistenciales y gestión de riesgo en salud

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria:

Quiero dedicar este trabajo a mi madre por ser un vivo ejemplo de que las cosas no se nos otorgan por si solas si no que debemos trabajar en ello para lograr nuestro objetivo, a mi padre por cultivar la educación desde pequeños, a mi hija por su compromiso, responsabilidad y porque siento una gran admiración por su madurez emocional, a mi hijo por su afecto, por transmitirme tanta paz y llenar ese espacio de ocurrencias y buen humor, a mi hermana por ayudarme a construir mis sueños y por priorizar los míos antes que los de ella, a mi amor porque sin conocerme confió en mí, me apoyo y me incentivo a realizarme como profesional.

Agradecimientos:

Quisieras comenzar agradeciendo a Dios por guiar mis pasos y permitirme continuar con este gran sueño que me forje hace algún tiempo, así mismo quiero agradecer a mis dos grandes pilares mis padres porque son mi modelo a seguir, a mis hijos por sacrificar el tiempo valioso de no estar a su lado y darme las fuerzas que necesitaba para no darme por vencida, a mis hermanos por impulsarme con sus grandes ejemplos, a mi esposo por ser mi soporte, por su paciencia, entrega y por nunca soltar mi mano aun en los momentos más difíciles y agradecer al asesor de tesis por hacer de su clase un templo donde obtuvimos la confianza necesaria para llegar a la meta.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

| | |
|--|-----------|
| Carátula | i |
| Dedicatoria | ii |
| Agradecimiento | iii |
| Índice de contenidos | iv |
| Índice de tablas | v |
| Índice de gráficos y figuras | vii |
| Resumen | ix |
| Abstract | x |
| I. INTRODUCCIÓN | 1 |
| II. MARCO TEÓRICO | 5 |
| III. METODOLOGÍA | 15 |
| 3.1. Tipo y diseño de investigación | 15 |
| 3.2. Variables y operacionalización | 15 |
| 3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo | 17 |
| 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 18 |
| 3.5. Procedimientos | 20 |
| 3.6. Método de análisis de datos | 20 |
| 3.7. Aspectos éticos | 20 |
| IV. RESULTADOS | 22 |
| V. DISCUSIÓN | 41 |
| | iv |

| | |
|-----------------------------|----|
| VI. CONCLUSIONES | 45 |
| VII. RECOMENDACIONES | 46 |
| REFERENCIAS | 50 |
| ANEXOS | 55 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | | |
|----------|--|----|
| Tabla 1 | Validez de contenido Validez de contenido por juicio de expertos para el instrumento Desgaste Ocupacional. | 17 |
| Tabla 2 | Validez de contenido por juicio de expertos para el instrumento Factores de Riesgo Psicosocial. | 18 |
| Tabla 3 | Fiabilidad de la Variable: Desgaste Ocupacional. | 18 |
| Tabla 4 | Fiabilidad de la Variable: Factores de Riesgo Psicosocial. | 18 |
| Tabla 5 | Resultados de la variable: Desgaste Ocupacional. | 21 |
| Tabla 6 | Resultados de la Dimensión: Cansancio emocional. | 22 |
| Tabla 7 | Resultados de la dimensión: Realización personal. | 23 |
| Tabla 8 | Resultados de la dimensión: Despersonalización. | 24 |
| Tabla 9 | Resultados de la variable: Factores de Riesgo Psicosocial. | 25 |
| Tabla 10 | Resultados de la dimensión: Exigencias psicológicas. | 26 |
| Tabla 11 | Resultados de la dimensión: Control sobre el trabajo. | 27 |
| Tabla 12 | Resultados de la dimensión: Apoyo social. | 28 |
| Tabla 13 | Resultados de la dimensión: Compensaciones en el trabajo . | 29 |
| Tabla 14 | Resultados de la dimensión: Doble presencia. | 30 |
| Tabla 15 | Tabla cruzada para el Desgaste ocupacional y Factores de riesgo psicosocial. | 31 |
| Tabla 16 | Tablas cruzadas para la dimensión cansancio emocional y Factores de riesgo psicosocial. | 32 |
| Tabla 17 | Tablas cruzadas para la dimensión realización personal y Factores de riesgo psicosocial. | 33 |

| | | |
|----------|--|----|
| Tabla 18 | Tabla Tablas cruzadas para la dimensión Despersonalización y Factores de riesgo psicosocial. | 34 |
| Tabla 19 | Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov | 35 |
| Tabla 20 | Tabla de contrastación de hipótesis general | 35 |
| Tabla 21 | Tabla de contrastación de hipótesis específica 1 | 36 |
| Tabla 22 | Tabla de contrastación de hipótesis específica 2 | 37 |
| Tabla 23 | Tabla de contrastación de hipótesis específica 3 | 38 |

ÍNDICE DE FIGURAS

| | | |
|-----------|---|----|
| Figura 1 | Gráficas de la primera variable como frecuencia | 21 |
| Figura 2 | Gráficas de la primera dimensión como frecuencia | 22 |
| Figura 3 | Gráficas de la segunda dimensión como frecuencia | 23 |
| Figura 4 | Gráficas de la tercera dimensión como frecuencia | 24 |
| Figura 5 | Gráficas de la segunda variable como frecuencia | 25 |
| Figura 6 | Gráficas de la primera dimensión como frecuencia | 26 |
| Figura 7 | Gráficas de la segunda dimensión como frecuencia | 27 |
| Figura 8 | Gráficas de la tercera dimensión como frecuencia | 28 |
| Figura 9 | Gráficas de la cuarta dimensión como frecuencia | 29 |
| Figura 10 | Gráficas de la quinta dimensión como frecuencia | 30 |
| Figura 11 | Gráficas de frecuencia de la variable Desgaste ocupacional y Factores de riesgo psicosocial | 31 |
| Figura 12 | Gráficas de frecuencia de la dimensión cansancio emocional y Factores de riesgo psicosocial | 32 |
| Figura 13 | Gráficas de frecuencia de la dimensión realización personal y Factores de riesgo psicosocial | 33 |
| Figura 14 | Gráfica de frecuencia de la variable despersonalización y la variable empoderamiento en salud | 34 |
| Figura 15 | Gráfica de frecuencia de la dimensión movilización de recursos y la variable empoderamiento en salud | 35 |

Resumen

La presente tesis de maestría ha tenido como objetivo general determinar la relación entre el desgaste ocupacional y los factores de riesgo psicosocial en enfermeros del área de emergencia de algún hospital Nacional de Lima 2021.

El tipo de investigación del presente trabajo es básica, bajo un enfoque cuantitativo de tipo no experimental, de corte transversal, el diseño es correlacional causal porque buscará la relación existente entre ambas variables de estudio.

La muestra de la investigación fue de 80 enfermeros(as) que laboran en el área de Emergencia del Hospital de Emergencia de Ate Vitarte, el tipo de muestre es No probabilístico censal ya que se trabajara con toda la población, a quienes se les encuesto utilizando un cuestionario virtual a fin de medir las variables en cuestión desgaste ocupacional y los factores de riesgo psicosocial.

Por otro lado se realizaron los análisis estadísticos correspondientes, cuyos los resultados reflejaron que el coeficiente de correlación de Spearman es de 0,090, demostrando que no existe una correlación entre ambas variables, Asimismo, el valor de significancia obtenido de 0,425 lo cual evidencia que no existe relación significativa entre el desgaste ocupacional y los factores de riesgo psicosocial en enfermeros del área de emergencia de algún hospital Nacional de Lima 2021.

Palabras clave: Desgaste, Factores, Riesgo, Psicosocial, Enfermeros.

Abstract

The general objective of this master's thesis has been to determine the relationship between occupational burnout and psychosocial risk factors in nurses in the emergency area of a National Hospital in Lima 2021.

The type of research of this work is basic, under a focus Quantitative non-experimental type, cross-sectional, the design is causal correlation because it will look for the relationship between both study variables.

The research sample was of 80 nurses who work in the Emergency area of the Ate Vitarte Emergency Hospital, the type of sample is Non-probabilistic census since it will work with the entire population, who were surveyed using a virtual questionnaire in order to measure the variables in question, occupational burnout and psychosocial risk factors.

On the other hand, the corresponding statistical analyzes were carried out, the results of which reflected that the Spearman correlation coefficient is 0.090, demonstrating that there is no correlation between both variables, Likewise, the obtained significance value of 0.425 which shows that there is no significant relationship between occupational burnout and psychosocial risk factors in nurses in the emergency area of some National Hospital in Lima 2021.

Keywords: Burnout, Factors, Risk, Psychosocial, Nurses.

I- INTRODUCCIÓN

En la actualidad se observa un sin número de personas que laboran en diversas instituciones, los cuales son sometidos a excesos de carga laboral, horas extras y labores que no estipulan en sus contratos, así mismo se corrobora que muchos profesionales están obligado a optar por 2 trabajos para cubrir necesidades primarias que no se logran cubrir con el sueldo que perciben, vemos también a muchos profesionales en salud que tienen 2 o 3 trabajos que a diferencia de los demás empleos ello poseen turnos nocturnos generando así un exceso de labores, esfuerzo físico y horas de sueño no reparadores, lo cual con el tiempo los va a conllevar a desencadenar factores de riesgo que afecten su desempeño laboral, personal y social. Según la Organización Mundial de la Salud (2019) estima que a nivel mundial existe más de 264, 000, 000 de individuos los cuales padecen al menos un trastorno mental, siendo el desempleo un factor de riesgo desencadenante de estas afecciones y lo opuesto ocurre cuando laboran ya que les genera un efecto protector. Así mismo define al trabajo como un beneficio para la salud física y psicológica, no obstante hace referencia que un centro laboral hostil puede generar repercusión en la salud de cualquier individuo afectando su estado mental, se estima que alrededor del mundo la depresión y la ansiedad forman parte de las principales afecciones que generan gran repercusión en la economía empresarial, creando pérdidas billonarias anuales en productividad, Cabe resaltar también que el acoso y la intimidación laboral conocido como mobbing son causas frecuentes que desencadenan estrés lo cual tiene efectos nocivos en la salud y pueden trascender de manera nociva en su salud fisiológica, relaciones interpersonales, comunicación, aspectos familiares y sociales. (1) Según la Organización Internacional del Trabajo (2016) considera que el desgaste ocupacional también conocido como el estrés laboral o síndrome del quemado, son respuestas espontaneas que experimenta un individuo del entorno en el que se desenvuelve laboralmente, afectándolo tanto físico como psicológicamente, así mismo indica que la sobrecarga laboral reside en el exceso de trabajo, exigencias laborales, falta de recurso humano como insumos, y capacidades no satisfechas o carencia de conocimiento y habilidades los cuales no concuerdan con las perspectivas de la cultura

organizacional de una institución. El desgaste ocupacional es la causa principal que desencadena problemas de salud lo cual se observa a nivel mundial, suele manifestarse de diversas formas, muchos de los individuos presentan daños fisiológicos, psicológicos, sociales, entre otros, lo cual repercute en gran relevancia en su salud y ejercicio laboral, son considerados también como mecanismos de defensa que garantiza la supervivencia de la humanidad. (2)

El Ministerio de Trabajo y Economía Social Español (2021) precisa a los factores de riesgo psicosocial a manera de circunstancias que se presentan en el actuar laboral, los cuales van a repercutir en el desempeño de sus funciones y con su entorno, muchos de los cuales van a generar afecciones físicas, psicológicas y sociales. (3)

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2014) define a los factores de riesgo psicosocial como condiciones predisponentes que se suscitan en el lugar de trabajo acorde al ambiente laboral y tareas asignadas al empleador, así mismo dichas circunstancias dependerán de la formación y vivencias del trabajador de como maneja la situación y control de emociones antes diversos escenarios en los que se desenvuelva, sin embargo todo ser humano es una ser independiente autónomo de sus decisiones y percepciones, como también tienen diferentes formas de manejo de las situaciones y de cómo sobrellevarlas, si no caso contrario afectara y repercutirá en su salud tanto física como mental (4). Es Salud (2015) refiere que lo factores de riesgo psicosocial son escenarios nocivos que van aquejar directamente la salud de su personal, ya que están predispuestos a recibir maltrato psicológico, acoso sexual, hostilidad laboral, entre otros y esto a su vez va a verse reflejado en el incremento de la ausencia laboral, delectación, desmotivación, baja productividad y afectara directamente a la institución a la que pertenecen. (5)

A nivel local en el Hospital Emergencia Ate vitarte se observa una gran representación de profesionales de la salud que se ven afectados en su centro laboral ya que no cuentan con equipos de protección personal que pueda garantizar un desempeño eficaz con las medidas de seguridad que les corresponde, se visualiza también la sobre carga laboral y escasez de recurso humano e insumos, muchos profesionales

con poca experiencia y limitado conocimiento lo cual sobrecarga aún más el desempeño de los demás profesionales, adherido a ello las quejas de muchos profesionales los cuales deben recuperar turnos por enfermedad sustentados por Es Salud siendo un entidad prestadora de servicios de salud, así mismo por la mala atención que perciben, trabajan turnos de 24 horas lo cual les generan mayor desgaste tanto físico como mental y todo esto se ve reflejado en una mala práctica en el actuar profesional, conflicto entre profesionales o maltrato hacia el paciente, generando miedo, temor, estrés, cansancio faltas los días que les toca laborar añadido a esto la presión de los subordinados es por ello que se ve afectado el desempeño laboral existe un desgaste ocupacional debido a estos factores antes descritos.

Por lo antes expuesto, se llega a la siguiente formulación del problema ¿Cuál es la relación entre el desgaste ocupacional y factores de riesgo psicosocial en enfermeros del área de emergencia de un hospital Nacional Lima - 2021? Y como problemas específicos: ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión cansancio emocional, realización personal y despersonalización y los factores de riesgo psicosocial en enfermeros del área de emergencia de un hospital Nacional Lima – 2021?

La justificación teórica de la presente investigación se basó en el Modelo de Competencia Social de Harrison (1983) el cual se asienta en la competitividad y efectividad divisada a modo de función del Desgaste ocupacional. Por lo cual hace referencia que la gran parte del personal de salud que comienzan a laborar en sus inicios se sienten motivados, por socorrer a los más necesitados e impartir todo lo aprendido, no obstante se ven rodeados de factores que predispondrán su eficacia y estabilidad lo cual puede ser transitorio o formar parte de sí mismo, así mismo el modelo de Pines (1993) hace referencia al prodigio del EDO reside en la importancia que le dan al trabajo ya que solo se frustran los que poseen alta motivación y expectativas. (6) Por otro lado el Modelo de ajuste entre la persona y el ambiente que lo rodea se aplica con asiduidad para evidenciar los factores de riesgo psicosocial (French, Caplan y Harrison (1982), ya sea para trastornos físicos como psicológicos, así como el pacto asociado a las demandas del ambiente donde se desarrolla y las

experiencias adquiridas, habilidades y conocimientos de las personas, que forma el binomio peticiones y contenidos. (7)

Como justificación metodológica, en dicho trabajo investigado se empleó como elemento primordial la encuesta digital anónima, con materiales de medida que fueron validado a través de su contenido mediante la confiabilidad de consistencia interna, lo cual fue de gran importancia para las variables en cuestión ya que servirá de apoyo a otras tesis en pro de su diagnóstico, por lo cual proporciono a la muestra en cuestión acceso y autonomía de refutación a los enfermeros, los cuales son la pieza principal y esencial en toda entidad prestadora de salud. Dichos materiales dieron deducciones que ofrecerán una contribución a fin de que diversas instituciones puedan imitarlo y favorecer en la contribución de sus trabajadores.

Dentro de la justificación práctica, esta indagación esta basada en manifestar la relación que existe entre las variables de salud antes mencionadas, cuyo resultado permitirá proponer estrategias concretas que ayuden a sensibilizar a los jefes, coordinadores y responsables de cada servicio a realizar talleres que englobe la participación del grupo de trabajo periódicamente, en ello se podrá transmitir los efectos nocivos que desencadena en el actuar laboral, personal y su entorno a fin de reforzar la comunicación, autoestima, conocimiento y escucha activa de sus colaboradores a fin de mejorar el desempeño laboral, social entre otros y generar así un impacto en el área emergencia y los demás servicios del Hospital de Emergencia de Ate Vitarte lo cual sirva como modelo a seguir por los demás nosocomios.

Así mismo se construyen los siguientes objetivos, general y específicos: Determinar la relación entre el desgaste ocupacional y los factores de riesgo psicosocial en enfermeros del área de emergencia de algún hospital Nacional de Lima 2021, Identificar la relación que existe entre la dimensión cansancio emocional, realización personal y despersonalización y los factores de riesgo psicosocial en enfermeros del área de emergencia de un hospital Nacional Lima - 2021.

Como hipótesis general del actual trabajo se plantea que: Existe relación significativa entre el desgaste ocupacional y los factores de riesgo psicosocial en enfermeros del

área de emergencia de algún hospital nacional Lima 2021, y como hipótesis específicas: Existe relación significativa entre la dimensión cansancio emocional, realización personal y despersonalización y los factores de riesgo psicosocial en enfermeros del área de emergencia de un hospital Nacional Lima - 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Dentro de los antecedentes internacionales tenemos: Méndez, J. y Botero, A. (2019 - Venezuela) Efectuaron un estudio cuyo objetivo es describir los factores asociados al agotamiento profesional en enfermeras. La población objeto fue personal de enfermería diagnosticada con síndrome de desgaste profesional (Burnout). Las enfermeras están propensas a adquirir este tipo de afección es por ello que se plantea la parvedad de poner en práctica los factores protectores en el programa sanitario y seguridad laboral dirigidos al personal de enfermería. (8)

Hidalgo, K. (2019 - Ecuador) Realizó la investigación, cuya finalidad fue encontrar los elementos que inciden en el Síndrome de Bournot. La investigación es de tipo cuali-cuantitativo, descriptivo, transversal y no experimental, se aplicó la encuesta a ochenta y dos enfermeras por ello se empleó la escala de (Maslach Burnout Inventory). Cuyos deducciones concluyeron que el 45.12% posee alto nivel de agotamiento emocional, el cincuenta y uno punto veintidós porciento despersonalización nivel medio, el cuarenta y siete punto cincuenta y seis por ciento de realización personal nivel medio, manifestando un nivel medio en escala la escala del SQT. (9)

Orozco, M. et. al (2019 - Colombia) Efectuaron un estudio cuyo objetivo fue examinar la convicción metodológica sobre los factores de riesgo psicosocial, Se realizó una revisión de artículos científicos los cuales se publicaron alrededor del dos mil siete y dos mil dieciocho, de los cuales se escogieron setenta y cuatro artículos que incluyeron los criterios de inclusión, y con ello se llegó a la conclusión que a mayor exigencias mayor sobrecarga laboral, debido a que se interactúa con una cantidad desmesurada de pacientes, incluso se realiza funciones que no ameritan a su actuar profesional. (10)

Fernández, P. (2017- Colombia) Realizo una investigación cuyo propósito fue analizar el desgaste ocupacional y las manifestaciones psicosomáticas. El estudio en cuestión es cuantitativo, no experimental, descriptivo y transversal, cuyo resultado arroja que gran parte de la muestra tiene nivel bajo de desgaste ocupacional, sin embargo, mientras que algunos docentes poseen nivel alto de EDO, en conclusión el desgaste ocupacional se puede ver reflejado en la salud de estos mediante manifestaciones psicosomáticas debido a esto se debe hacer mayor énfasis en promoción y prevención. (11)

Valencia, Y. (2016 - Colombia) Realizó la investigación, teniendo por finalidad comprobar la semejanza entre el SQT y los factores riesgo psicosociales extra laborales, cuya investigación fue descriptivo correlacional de corte transversal, conto con una muestra de noventa y tres varones, a quienes se les suministro el Sondeo para la Evaluación del SQT. Se halló similitud crecidamente demostrativa entre las variables en cuestión. Hallando un significativo nivel medio de los elementos extra laborales en psicopatologías como el SQT. (12)

Como antecedentes nacionales tenemos: Quintana, R. (2020 - Perú) Realizó la investigación, teniendo por propósito establecer la relación entre los factores de riesgo psicosocial. Se empleó un diseño metodológico de enfoque cuantitativo, método hipotético deductivo, básico, no probabilístico, diseño no experimental, cuya muestra lo conformaban 60 enfermeras, la técnica fue la encuesta. De los resultados obtenidos se encontró un nivel medio de 51,7% para la variable factores de riesgo psicosocial y nivel medio de 58.3% para el desempeño laboral. En conclusión si hay relación de significancia entre ambas variables. (13)

Quepuy, A. (2019 - Perú) Realizó la investigación, teniendo por finalidad Analizar los factores de riesgo psicosocial intralaboral. Su investigación fue no experimental de tipo descriptivo, transversal. Cuya muestra fue de ciento veinticuatro profesionales, se empleó un cuestionario. Se obtuvo un riesgo muy alto con 94% en Liderazgo y Relaciones Sociales en el trabajo, mientras que en control sobre el trabajo presento un nivel de riesgo muy alto con el 52% por otro lado en demandas del trabajo el 79 %

tiene riesgo muy alto y por último en el dominio recompensas presenta riesgo muy alto con el 36 %. E un alto riesgo psicosocial intralaboral en la salud de los trabajadores enfermeros, principalmente asociado al liderazgo y relaciones sociales en el entorno laboral en la primera variable de estudio. (14)

Incio, S. (2018 - Perú) Realizó la investigación, teniendo por finalidad Determinar la relación entre el desgaste ocupacional y los factores de riesgo psicosocial. Cuya muestra fue de doscientos seis agentes de resguardo, utilizando la Escala (EDO) y el Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral. Asimismo se concluye que impera en los Factores de Riesgo Psicosocial y sus dimensiones un nivel medio, cuyas resultados oscilan entre 47.6% y 58.7%. (15)

Aguirre, S. (2017 - Perú) Realizó la investigación, teniendo por finalidad determinar las diferencias que existen en el desgaste ocupacional; la población de 73 trabajadores asistenciales. El método fue hipotético deductivo, empleo el cuestionario de EDO. En conclusión se consigna certeza demostrativa para aseverar que: Existen disconformidades significativas en ambas variables antes mencionadas. (16)

Vargas, T. (2017 - Perú) Cuyo objetivo fue determinar si el Síndrome de desgaste ocupacional severo es un factor de riesgo para la depresión. Se llevó a cabo estudios de casos y registros retrospectivos en Internos de Medicina; 30 casos y 30 controles, siendo los casos quienes exteriorizaron Depresión al aplicarles la Escala de Zung y como controles los que no presentaron. Se empleó la escala de EDO. Cuyo resultado se encuentro que el desgaste ocupacional severo está presente en el 58% del total de internos, Se concluyó que el Síndrome de desgaste ocupacional severo no es un factor de riesgo para la depresión en internos de medicina del Hospital Regional Docente de Trujillo en el año 2015. (17)

El desgaste ocupacional llamado también como síndrome del quemado es la consecuencia del acaparamiento de componentes internos y externos, los cuales se producen como consecuencia de constante presión que desencadena estrés y afecta tanto su estado de salud físico, mental y su entorno laboral, otros autores lo definen como la disminución progresiva de ideales, energía y propósitos que van agotando su

estado anímico, y la persona que lo padece llega a cesar y comienza a experimentar cambios nocivos que perjudican su salud. (35)(36) Entre sus causas principales se encuentran factores estresores como el ambiente, la sobrecarga laboral, déficit de conocimiento, largas jornadas de trabajo, desvalorización del puesto, los cuales se desencadenan en síntomas como afecciones, en el estado físico suelen presentar problemas gastrointestinales, cardiovasculares, disminución del sistema inmunológico, en el aspecto psicológico se evidencia depresión, ansiedad, trastornos de sueño, cambios constantes de ánimo, déficit de concentración, en su entorno se puede evidenciar deterioro en las relaciones interpersonales, absentismo, conflicto y en sus formas más graves se pueden presentar conductas de automutilación y suicidas, por otro lado el EDO tienen 4 etapas las cuales van a ser experimentadas por el individuo como son la etapa del entusiasmo, estancamiento, frustración y apatía en estas situaciones se van a observar trastornos tanto físicos como psicológicos los cuales van a presentarse tanto en lo fisiológico como organizacional, así mismo se distingue en 3 fases, la fase del estrés en el cual ocurre un desarreglo entre lo laboral y el recurso material. Por otro lado en la Fase de Agotamiento se evidencian síntomas crónicos en el aspecto psicológico. Sin embargo en la fase del Agotamiento defensivo se logra visualizar cambios negativos en el comportamiento en el individuo llevadas al extremo. (18)(27)

El agotamiento y el desgaste son fachadas que emergen desde el interior de los trabajadores en el proceso de su actuar profesional lo cual condiciona su estado de ánimo ya que perciben actitudes negativas que muchas veces repercuten en los mismos pacientes así mismo es un proceso que se va dando de a poco al punto de exteriorizar es allí donde se torna patológico. (24)(31) El significado de la palabra Burnout hace alusión a una realidad nociva que se va desencadenando durante el periodo de trabajo, siendo sus principales causas el colapso laboral, el no desarrollarse en lo personal y verse así mismo en todas debido a esto es un síntoma que se determina por el colapso en las emociones, el cual perturba su propia estabilidad emocional. (25)(32)

Dentro de las dimensiones de Maslach & Jackson estas las dividen en 3 áreas tales como, Cansancio emocional, realización personal y Despersonalización, cuyos aspectos van a ser evidenciados ya que se complementan los 3 de manera sistemática y es allí donde los individuos van a manifestar ciertos cambios tales como irritación, actitud negativa y respuestas ciegas e impersonales hacia las personas; una deshumanización debido al endurecimiento afectivo. (42) Como primer punto el cansancio emocional este aspecto se desarrolla a nivel afectivo el cual se genera a través de los sentimientos y su satisfacción, entre sus síntomas que desencadena se va a apreciar daño físico, tales como trastornos de sueño, problemas cardiacos, digestivos, respiratorios, endocrinos, nervioso, así mismo va a generar daño psicológico. Por otro lado la Realización personal se define como la autoevaluación hacia sí mismo y a su desempeño laboral desde una perspectiva negativa afectando su desempeño interpersonal y extra personal con su entorno disminuyendo así su rendimiento y calidad de trabajo, en muchos de los casos se vuelve tóxica la relación con sus semejantes y tiende a ausentarse a sus obligaciones empleando pretextos como enfermedades propias o de sus allegados, experimentando sentimientos negativos y presión excesiva que desencadena en estrés que no logra controlar, tales como Mecanismos Emocionales el cual engloba sentimientos negativos, Mecanismos Cognitivos afecta el aspecto psicológico, Mecanismos conductuales afecta principalmente su área social y su entorno, Mecanismos Fisiológicos afecta el aspecto físico experimentando malestares comunes que muchas veces se tornan insoportables. (20)(25)

En la siguiente dimensión la despersonalización se define como el conjunto de factores secuenciales que engloba la parte afectiva en la que el individuo se comporta de manera automatizada sin escrúpulos, sin empatía por los demás ya no prima el amor por el prójimo ya no trabaja de manera consciente ni comprometida así mismo pierde los lazos de amistad involucrándose cada vez menos con el propio trabajo, se observa baja producción, desmotivado, sin ánimo, es poco tolerante no soporta trabajar bajo presión disminuyendo así su autoestima, desencadenando patologías severas que van

comprometiendo su salud tanto física como psicológica debido a su falta de satisfacción laboral y su entorno. (18)(29)

Factores de riesgo psicosocial son un conjunto de circunstancias que se suscitan en el centro laboral y que guardan relación con el entorno, siendo estos los factores que condicionan al trabajador como la inestabilidad laboral, la sobre carga de trabajo, la exigencia a la que se somete con el fin de sobresalir entre sus compañeros a fin de asegurar un puesto ante sus jefes. (26)(39) Así mismo se relacionan con la institución donde se llevan a cabo las labores y desempeño de funciones cuya desenvolvimiento puede repercutir en lo personal afectando su bienestar físico y social del trabajador en cuestión, así mismo hace referencia que todo lo que suceda dentro del entorno del individuo va a generar un riesgo para su salud no obstante se puede evidenciar aspectos físicos que han sido trasgredidos, así mismo problemas psicológicos y sociales los cuales van a verse afectados durante su desempeño, entre los factores de riesgo se desprende los siguientes puntos, exigencias psicológicas. (18)(45)

Exigencias psicológicas excesivas en lo laboral, cuando tienes que hacerlo de manera rápida o anómala, cada vez que trabajamos ocultamos nuestros sentimientos, silenciamos nuestra opinión, tomamos decisiones difíciles rápidamente o ante exigencias excesivas Consecuencias: las demandas psicológicas elevadas pueden provocar fatiga y son la base de diversas enfermedades crónicas. (43)(44) Por otro lado tenemos las exigencias cuantitativas: se define como el aumento del volumen laboral y el espacio utilizable para consigo, debido a esto, surgen cuando poseemos más responsabilidad que no logramos realizar en el momento estipulado. Mas por el contrario, con exigencias restringidas o irrisorias. Exigencias cognitivas trata acerca de tomar buenas decisiones, proponer ideas nuevas, retención, manipular cognitivamente y vigilar espacios, sin embargo no son necesariamente positivas o negativas ya que solo contribuyen a la mejora de las enseñanzas captar nuevos aprendizajes y destrezas. Exigencias Emocionales se definen como situaciones que requieren capacidad auditiva los cuales van a ser manifestados a través de afecto y comprensividad. (29) Exigencias Sensoriales se definen como situaciones de trabajo que guardan relación con lo que se percibe del entorno lo cual hace alusión a grupo

significativo de requerimientos asignados muchos de ellos necesitan del enfoque de todos los sentidos para ser más precisos, además se han ido relacionando con la sintomatología asociado al síndrome de Burnout ya que guardan relación entre sí. (21)(37)

Actividad laborioso y de crecimiento de habilidades hace referencia a la carencia de actividad y de crecimiento en la ocupación, puesto que no se posee autodeterminación en la fase de ejecutar las obligaciones, así mismo en el quehacer no da facultad para ofrecer las destrezas y sapiencias o falta de sentido para nosotros, cuando no conseguimos adaptar el itinerario a las necesidades parentesco, o no podemos dirimir cuándo se hace un receso. Consecuencias: los síndromes más habituales son los afines con fatiga y estrés, principalmente cognitivo. Influencia en la actividad: es tener margen de decisión, de albedrío en relación al comprendido y las condiciones de actividad (rango, métodos a emplear, tareas a ejecutar, exceso de labor, etc.).(46)(49)

Esta es una de las dimensiones más significativas de los factores de riesgo psicosocial cuando se discurre en general los despliegues por separado. Posibilidades de progreso en la labor: se calculan siempre y cuando la labor proviene de coyunturas de desarrollo de las experiencias y erudiciones de los individuos. Con respecto al control sobre el trabajo y del tiempo laboral hace referencia a que dicho aspecto guarda relación con los tiempos de trabajo en las que se desempeña un individuo y es que debe de regularse con el fin de socializar con los del entorno, el sentido del trabajo hace que se realicen los quehaceres con más facilidad debido a que esto significa darles un valor agregado a lo que realizan y es que puede visualizarse como parte de la formación y esto a su vez abarca todo concerniente al tema laboral y a la institución por el bien de este. (18)(48)

Hay 2 tipos de autonomías en el trabajo la autonomía temporal la cual se avoca en las capacidades de los trabajadores para auto decidir entre sus horarios, tiempos de jornada, descansos y sus pasatiempos. Autonomía de decisiones cuya definición se basa en lo estructural en tomar decisiones propicias en lo particular, en el desempeño laboral, y actitud positiva ante problemas que surjan en lo laboral. Por otro lado la

carga laboral engloba el desgaste mental que se emplea en realizar un tarea asignada siendo estos necesarios para poder discernir las ideas tales como observar, retener información, inferir, resolución de conflictos, deliberar y estimar. Las tareas que se realizan dentro de la institución se torna arduo cuando existen pendientes o dificultades que evitan que se logre realizar, es por tanto que la misma aglomeración de trabajo genera presión en los individuos que la realizan ya que en muchos casos se tienen que cumplir con parámetros establecidos de tiempo y cuando esto no sucede se improvisa y se salen de las manos y el esfuerzo que se emplea es el doble, por tal motivo se debe de gestionar las tareas dentro de la empresa y evitar distractores que retrasen el trabajo ya que la calidad de este podría verse afectado. Demandas psicológicas hacen referencia a la capacidad propia que se emplea en el trabajo tanto en la cognoscitivo como cognitivo mientras que en las exigencias cognitivas, se basan en las exigencias mentales del individuo en cuestión y se emplean para llevar a cabo una labor encomendada es por ello que engloba la forma de trabajar, sus exigencias y compromiso al momento de realizarlas inmerso en él se visualiza las formas de solución. (20) (50)

En el aspecto cognitivo se relaciona con los datos que recopilamos a través de las experiencias vividas y lo aprendido. Exigencias emocionales son circunstancias propias del lugar donde se labora involucra esfuerzo y dedicación en muchos de los casos deben de ocultar sentimientos porque deben de comportarse profesionalmente y guardar la compostura acorde al tipo de trabajo en el que se desenvuelvan siendo consiente del valor que este posee en su desempeño para la entidad donde presta servicios, evitando llegar a la monotonía. (21) (38)

Participación y supervisión dentro de este factor se encuentra el control que ejerce el individuo en su actuar laboral, mientras que la participación refiere a la muestra de interés que existe en el actuar diario por otra parte la supervisión se podría decir que es la evaluación que tienen los jefes. Aquí también se vislumbra la compensación en el trabajo por lo cual el individuo recibe alguna bonificación o incentivo por su desempeño eficaz, por otro lado en el desempeño de rol el cual englobas tareas y responsabilidades laborales mientras que el rol que desempeña posee elementos

tangibles de cómo debe realizarse y en que lapsos de tiempo, un conflicto de rol es una dificultad que se puede solucionar siempre y cuando se tenga definido lo que se quiere poner en práctica, debido a esto se presentan pequeños inconvenientes como desconocimiento de las tareas encomendadas y por ello no le gusta lo que realiza así mismo existe las escasas compensaciones en el trabajo en el cual el individuo se ve desmoralizado ya que no obtiene ni siquiera palabras de aliento por el buen desempeño es por ello que no cuentan con la motivación para seguir desenvolviéndose con eficacia y eficiencia, mientras que en las relaciones y apoyo social estos ocurre con frecuencia en el centro laboral y es que para llevar a cabo un trabajo eficaz se requiere de un conjuntos de personas que asuman como tal ese reto y lo realicen con eficacia, en muchos casos debe uno solo asumir esa responsabilidad y no ambos ya que siempre se va haber alguien que posea más compromiso que el otro y por ello va a cansarse más va a estar más apático, con mayor carga laboral y esto conlleva a generar daño físico y mental. En el conflicto de conciencia ocurre que actúan en contra de su propia voluntad es por ello que la ética y la moral se ven en conflicto, sin embargo los conflictos son propios de la interacción social y en una empresa se vislumbra con mayor énfasis, dado que los problemas son parte fundamental de toda sociedad y como tal debe ser solucionado. (22) (40)

La doble presencia se sigue dando ya que muchas de los individuos son profesionales, tienen carga familiar o son cabeza de hogar y tienen que compartir sus tiempos tanto en el trabajo como en el hogar y es por ello que tienen una doble carga laboral ya mientras estén laborando tienen un desgaste físico mental y adicionado a eso llegar a casa y tener que asumir su otra responsabilidad hace que se genera el doble de esfuerzo. (22) Entre las consecuencias cabe mencionar que tanto las condiciones como los individuos que lo conforman van a verse involucrados ya que es en esta situación se visualiza la parte afectiva y es esta la que se va a ver afectada por tal motivo se cree que genera daño físico y psicológico al que lo atraviesa. (23) (50)

III. METODOLOGÍA.

3.1 Tipo y diseño de investigación.

3.1.1. Tipo de Investigación

El tipo de investigación del reciente estudio es básica, de enfoque cuantitativo por que no usa datos estadísticos y porque consiente que se considere la relación entre las variables, el diseño es no experimental ya que la variable del estudio no será manipulada porque se estudiará una problemática ya existente, de corte transversal, ya que se recopilaran datos en un solo momento. El diseño es correlacional causal porque inquirirá la relación existente entr ambas variables de estudio.

3.2 Variables y operacionalización:

V1= Desgaste Ocupacional

V2 = Factores de riesgo Psicosocial

Definición Conceptual:

El desgaste ocupacional viene a ser la consecuencia del acumulo de factores internos y externos, lo cual se producen como resultado de constante presión que desencadena estrés y afecta tanto su estado de salud físico, mental y su entorno laboral. (18)

Definición Operacional:

Conjunto de aflicciones tanto físicas como psicológicas que afectan la salud de los enfermeros (as) del Hospital Emergencias Ate vitarte en los aspectos cansancio emocional, realización personal y despersonalización el cual será obtenido a través de un cuestionario.

3.3.1- Desgaste Ocupacional:

Nombre Del Instrumento: Cuestionario de Desgaste Ocupacional

Autor: Maslash Y Jackson (1981)

Adaptado por: Br: Katherine Rojas Saavedra

Este cuestionario posee 3 dimensiones en base a 22 ítems con opciones de respuesta de escala ordinal de Likert 1. “Nunca”, “Casi Nunca”, “A Veces”, “Casi Siempre” Y “Siempre”.

- A. Cansancio emocional (9 Items)
- B. Realización personal (5 Items)
- C. Despersonalización (8 Items)

Definición Conceptual:

Factores de riesgo psicosocial se define como escenarios que se presentan en la labor que guardan relación con el ambiente de trabajo, vinculadas a la organización el comprendido de trabajo y la ejecución de la tarea y que posee la capacidad para afectar al bienestar o a la salud (física, psíquica y social) del trabajador como al desempeño del rol. (20)

Definición Operacional:

Conjunto de situaciones que se suscitan en el actuar laboral que afecta al bienestar físico y mental de los enfermeros (as) del Hospital Emergencia Ate vitarte tales como exigencias psicológicas, control sobre el trabajo, apoyo social, compensaciones en el trabajo y doble presencia el cual será obtenido a través de un cuestionario.

3.3.2- Factores de riesgo psicosocial:

Nombre Del Instrumento: Cuestionario de Factores de riesgo psicosocial.

Autor: Moncada, Llorens, Navarro y Kristensen (2005)

Adaptado por: Br: Katherine Rojas Saavedra

Este cuestionario posee 5 dimensiones en base a 20 ítems con opciones de respuesta de escala ordinal de Likert “Nunca”, “Solo algunas veces”, “Algunas veces”, “Muchas veces” y “Siempre”.

- A. Exigencias psicológicas (5 Items)

- B. Control sobre el trabajo(5 Items)
- C. Apoyo social(5 Items)
- D. Compensaciones en el trabajo(3 Items)
- D. Doble presencia(2 Items)

3.3 Población, muestra y muestreo

Para la investigación, la muestra está compuesta por 80 enfermeros(as) que laboran en el área de Emergencia del Hospital Emergencia Ate Vitarte. En el muestreo se trabajara con toda la población, el muestreo es No Probabilístico - censal.

Criterios de inclusión

- Enfermeros(as) que laboren en el área de emergencia.
- Se va a incluir a todos los Enfermeros(as) que rubriquen el consentimiento informado

Criterios de exclusión

- Enfermeros(as) que no deseen participar.
- Enfermeros(as) que estén con Licencia.
- Se va a excluir a todos los enfermeros(as) que no firmen el consentimiento informado

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

3.4.1 Técnica: Encuesta

La encuesta aplicada a los participantes se respalda a través de una serie de interrogaciones objetivas de opciones múltiples, las cuales son parte de la base de datos fundamental para la creación de los resultados de los objetivos de estudio.

3.4.2 Instrumento: Cuestionario:

El 1° instrumento fue elaborado por Maslach & Jackson en 1988 el cual se divide en 3 áreas tales como, Cansancio emocional, realización personal y Despersonalización, dicho cuestionario es adaptable debido a esto se procedió a aplicar dicho instrumento el cual posee respuesta tipo Likert y contiene 22 ítems. (6) Por otro lado el segundo instrumento Cuestionario de Factores de riesgo psicosocial de Moncada, Llorens, Navarro y Kristensen (2005) se divide en 5 áreas tales como exigencias psicológicas, control sobre el trabajo, apoyo social, compensaciones en el trabajo y doble presencia dicho cuestionario fue adaptado el cual posee escala de respuestas tipo Likert y cuenta con 20 ítems. (7)

3.4.3 Validez y Confiabilidad:

Tabla 01

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

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

Tabla 02

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

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

Análisis de Fiabilidad:

La confiabilidad según López hace referencia al puntaje extraído de los participantes, procedentes de las encuestas, y estas no van a tener varianza si se les vuelve a aplicar las mismas. (51)

Tabla 03

Fiabilidad de la variable; Desgaste Ocupacional:

| Estadísticos de fiabilidad | |
|-----------------------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach | N de elementos |
| ,855 | 22 |

INTERPRETACIÓN:

El coeficiente empleado para calcular la fiabilidad de la primera variable fue el Alfa de Cronbach el cual se emplea para precisar lo que se quiere medir, así mismo su puntaje fluctúa de 0-1 mientras más se acerque al 1 mayor será su fiabilidad, por otro lado el coeficiente que se obtuvo para los 22 ítems arrojó 0,855 lo que plantea que los ítems están relacionados con una consistencia interna alta así que se concluye que es confiable.

Tabla 04

Fiabilidad de la variable; Factores de Riesgo Psicosocial:

| Estadísticos de fiabilidad | |
|-----------------------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach | N de elementos |
| ,838 | 20 |

INTERPRETACIÓN:

El coeficiente que se utilizó para poder calcular la fiabilidad de la segunda variable fue el Alfa de Cronbach el cual se usa para calcular la confiabilidad interna de una escala, dicho coeficiente adquirido para los 20 ítems arrojó 0,838 lo que hace referencia que los ítems están conexos con una consistencia interna alta así que es viable.

3.5 Procedimientos

Para determinar la validez de los instrumentos estos fueron sometidos a juicios de expertos cuyo resultado fue positivo, así mismo se aplicó la encuesta virtual a la muestra comprendida por 80 enfermeros a través del formulario de Google, a su vez se empleó para el vaciado de las encuestas el programa de Excel 2017 para exportar la información obtenida en la hoja de cálculo y posteriormente exporto al programa SPSS-26 y la confiabilidad del Alfa De Crombach.

3.6 Método de análisis de datos.

Con relación al análisis de datos, se ejecutó a través del programa estadístico SPSS 26, el cual comparó las dos variables de estudio a través de una serie de pasos que consistió en generar tablas numéricas, precisar porcentajes y generar gráficos concernientes a la distribución de datos debidamente recogidos, brindando estadística descriptiva, inferencial, de correlación, tablas de contingencia y nivel de significancia para la resolución de hipótesis de dichas investigación planteadas.

3.7 Aspectos éticos

En el presente trabajo de investigación se consideró los siguientes principios éticos:

Autonomía: El principio de autonomía hace hincapié a la opinión libre y con independencia, es por ello que los colaboradores en cuestión fueron instruidos previamente acerca del desenlace del estudio, la aplicación del instrumento y debido a ello dispusieron participar de forma libre y voluntaria a través de su aprobación ya que se asume el respeto por la toma de decisiones y la libertad como derecho de todo ser social.

Eficiencia: El instrumento en cuestión fue realizado con eficacia y eficiencia puesto que se abordaron los criterios de validación y confiabilidad antes de poder aplicarlo.

No Maleficencia: Se entiende por no maleficencia al actuar idóneo del profesional en pro de su prójimo, así mismo se hace hincapié a que durante el intervalo de estudio no se produjo detrimentos sobre la información adquirida de los participantes, es por ello

que conservo la confidencialidad y se manejó de manera anónima durante todo el proceso.

Justicia: la justicia es un referente a la igualdad de oportunidades debido a esto durante la intervención de los enfermeros(as) del área de emergencia todos tuvieron las mismas oportunidades ya que se condujo de manera justa y se involucró a todos los licenciados sin excepción.

IV. RESULTADOS:

4.1.- Resultados Descriptivos:

4.1.1.- Resultados de la variable Desgaste Ocupacional

Tabla 05

| | N | % |
|----------------------------|----|-------|
| BAJA PREVALENCIA | 22 | 27,5 |
| MEDIANA PREVALENCIA | 57 | 71,3 |
| ALTA PREVALENCIA | 1 | 1,3 |
| TOTAL | 80 | 100,0 |

Fuente: Elaboración propia - Cuestionario del Desgaste Ocupacional

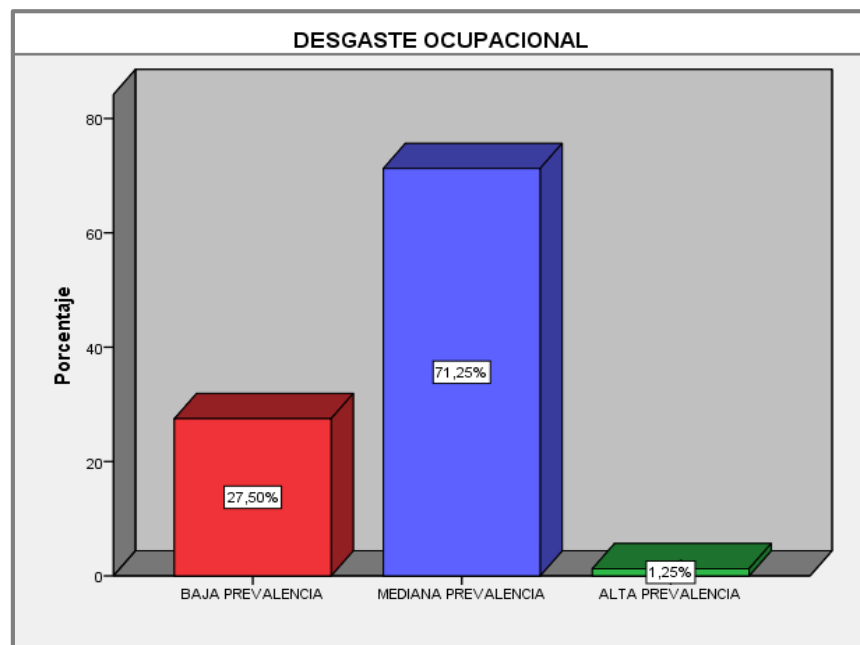


Figura 01: Elaboración propia

INTERPRETACIÓN:

TablaN°05 – En la 1° figura podemos observar que el 71.25% de los Enfermeros califica al Desgaste Ocupacional en un nivel de mediana prevalencia, mientras que un 27,50 % es de Baja prevalencia y el 1,25 % es de Alta prevalencia. De los resultados obtenidos llegamos a la conclusión que el nivel de Desgaste ocupacional que se percibe en los enfermeros tiene una tendencia de nivel Mediana Prevalencia.

4.1.2.- Resultado de la Dimensión Cansancio Emocional

Tabla 06

| | N | % |
|--------------|----|-------|
| BAJO | 41 | 51,3 |
| MEDIO | 33 | 41,3 |
| ALTO | 6 | 7,5 |
| TOTAL | 80 | 100,0 |

Fuente: Elaboración propia - Cuestionario del Desgaste

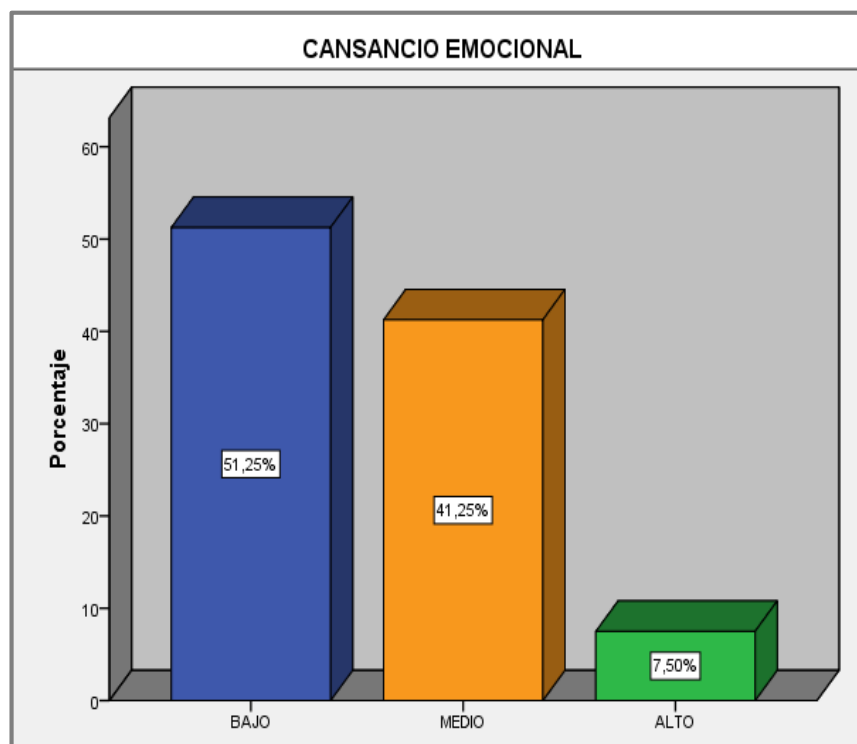


Figura 02: Elaboración propia

INTERPRETACIÓN:

Tabla N°06 – En la 2da Figura podemos visualizar que el 51,25 % de los Enfermeros califica a la dimensión Cansancio Emocional en un nivel de Bajo, mientras que un 41,25% es de nivel medio y el 7,50 % es de nivel Alto. De los resultados obtenidos llegamos a la conclusión que la dimensión Cansancio emocional que se percibe de los enfermeros tiene una tendencia de nivel Bajo.

4.1.3.- Resultados de la dimensión Realización Personal:

Tabla 07

| | N | % |
|--------------|----|-------|
| BAJO | 4 | 5,0 |
| MEDIO | 68 | 85,0 |
| ALTO | 8 | 10,0 |
| TOTAL | 80 | 100,0 |

Fuente: Elaboración propia - Cuestionario del Desgaste Ocupacional

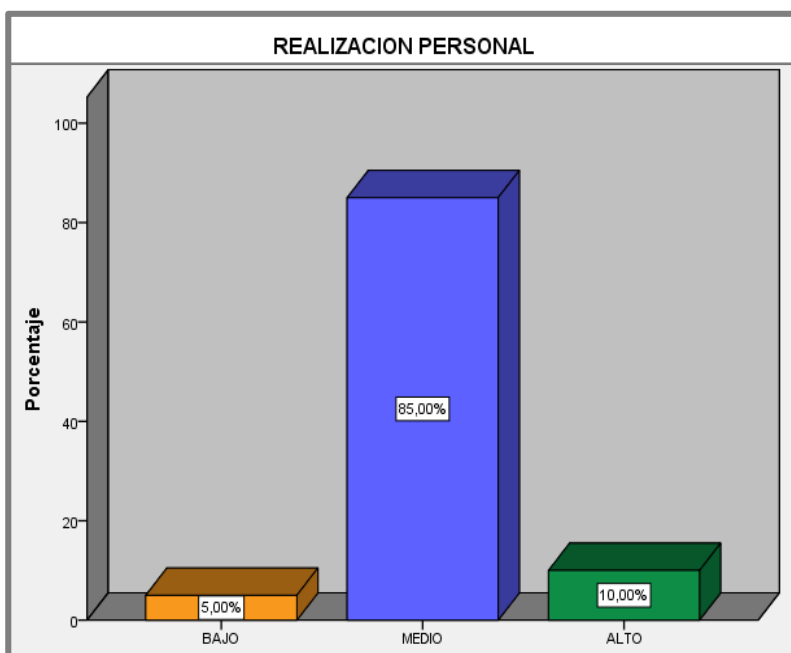


Figura 03: Elaboración propia

INTERPRETACIÓN:

Tabla N°07 – En la 3ra Figura podemos visualizar que el 85,00 % de los Enfermeros del área de Emergencia, califica a la dimensión Realización Personal en un nivel Medio, mientras que un 10,00 % se encontró un alto nivel y el 5,00 % es de Bajo nivel. De los resultados obtenidos llegamos a la conclusión que la dimensión Realización Personal que se percibe de los enfermeros tiene una tendencia de nivel Medio.

4.1.4.- Resultados de la dimensión Despersonalización:

| | N | % |
|--------------|----|-------|
| BAJO | 36 | 45,0 |
| MEDIO | 42 | 52,5 |
| ALTO | 2 | 2,5 |
| TOTAL | 80 | 100,0 |

Fuente: Elaboración propia - Cuestionario del Desgaste Ocupacional

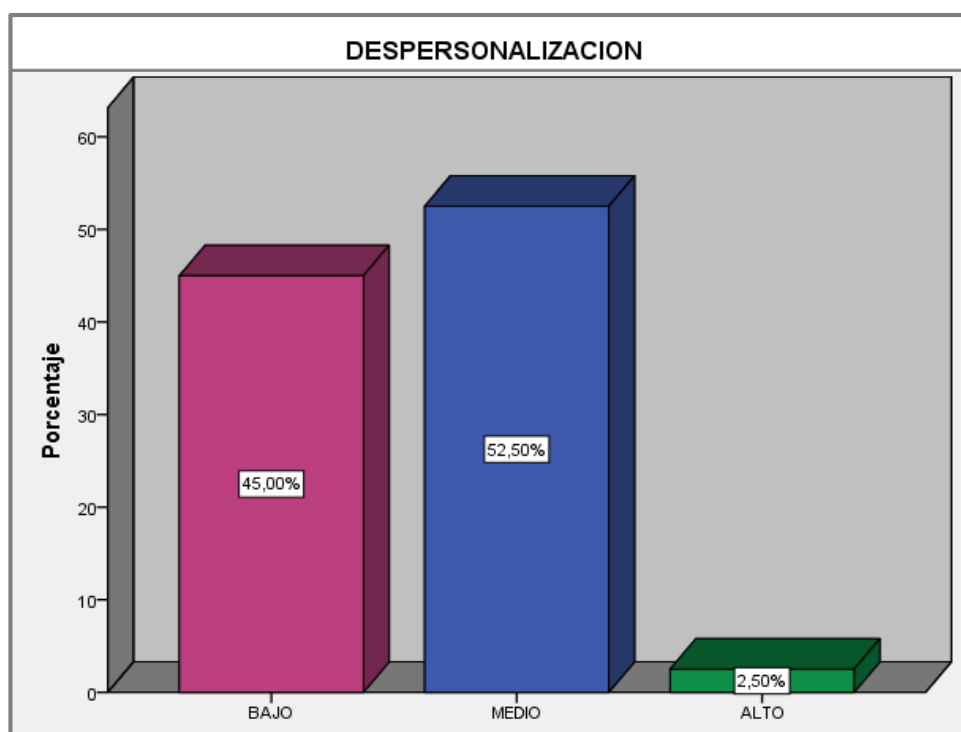


Figura 04: Elaboración propia

INTERPRETACIÓN:

Tabla N°08 – En la 4ta Figura podemos vislumbrar que el 52,50 % de los Enfermeros del área de Emergencia, cataloga a la dimensión Despersonalización en un nivel medio, mientras que un 45,00 % es de nivel bajo y el 2,50 % es de nivel alto. De los resultados obtenidos llegamos a la conclusión que el nivel que más predomina en la dimensión Despersonalización de los enfermeros tiene una tendencia de nivel Medio.

4.1.5.- Resultados de la variable Factores de riesgo Psicosocial

Tabla 09

| | N | % |
|----------------|----|-------|
| BAJO | 1 | 1,3 |
| REGULAR | 69 | 86,3 |
| ALTO | 10 | 12,5 |
| TOTAL | 80 | 100,0 |

Fuente: Elaboración propia - Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial

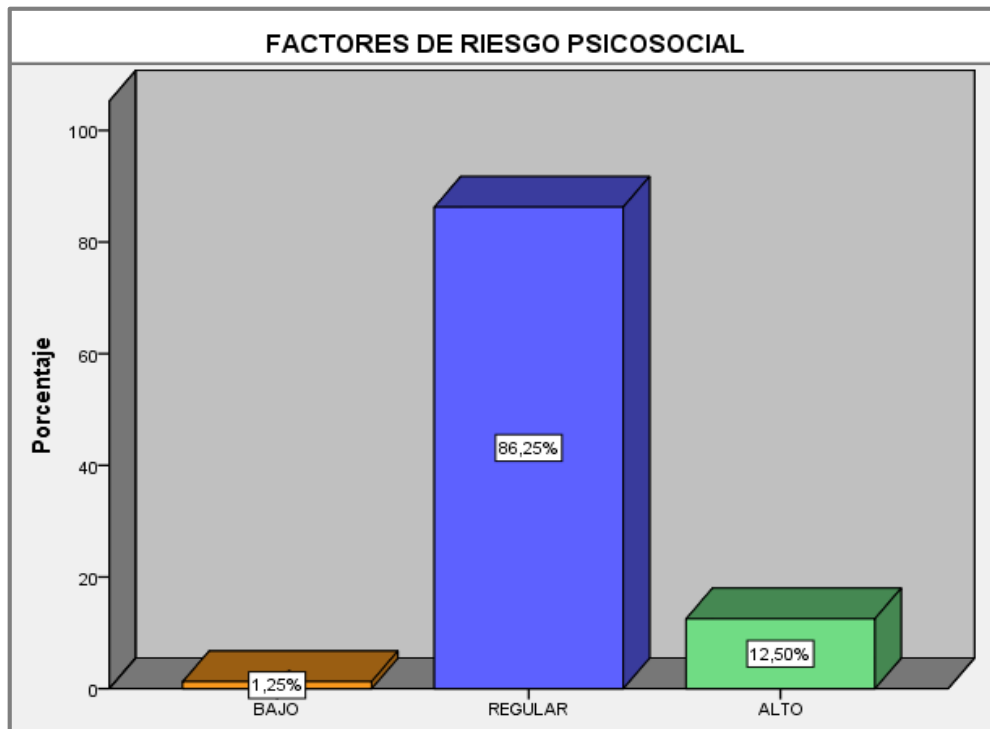


Figura 05: Elaboración propia.

INTERPRETACIÓN:

Tabla N°09 – En la 5ta Imagen podemos visualizar que el 86,25 % de los Enfermeros, califica a la variable en cuestión en un nivel regular, por otro lado un 12,50 % es de nivel alto y el 1,25 % es de nivel Bajo. De los resultados obtenidos llegamos a la conclusión que el nivel que más predomina en los factores de riesgo psicosocial de los enfermeros tiene una tendencia de nivel regular.

4.1.6.-Resultados de la dimensión de las Exigencias psicológicas

Tabla 10

| | N | % |
|----------------|----|-------|
| BAJO | 4 | 5,0 |
| REGULAR | 43 | 53,8 |
| ALTO | 33 | 41,3 |
| TOTAL | 80 | 100,0 |

Fuente: Elaboración propia - Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial

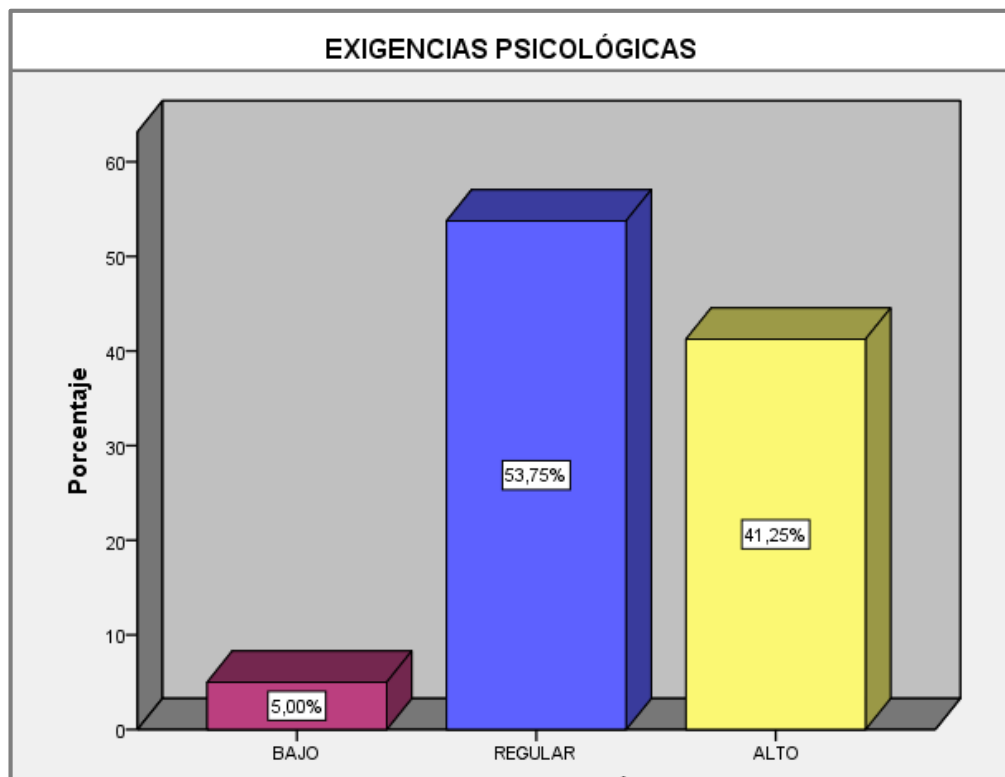


Figura 06: Elaboración propia

INTERPRETACIÓN:

Tabla N°10 – En la 6ta Imagen podemos vislumbrar que el 53,75 % de los Enfermeros del área de Emergencia, considera a la dimensión Exigencias Psicológicas en un nivel regular, mientras que un 41,25 % es de nivel alto y el 5,00 % es de nivel bajo. De los resultados obtenidos llegamos a la conclusión que el nivel que más predomina en la dimensión Exigencias Psicológicas de los enfermeros tiene una tendencia de nivel regular.

4.1.7.- Resultados de la Dimensiones Control sobre el trabajo

Tabla 11

| | N | % |
|----------------|----|-------|
| BAJO | 4 | 5,0 |
| REGULAR | 36 | 45,0 |
| ALTO | 40 | 50,0 |
| TOTAL | 80 | 100,0 |

Fuente: Elaboración propia - Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial

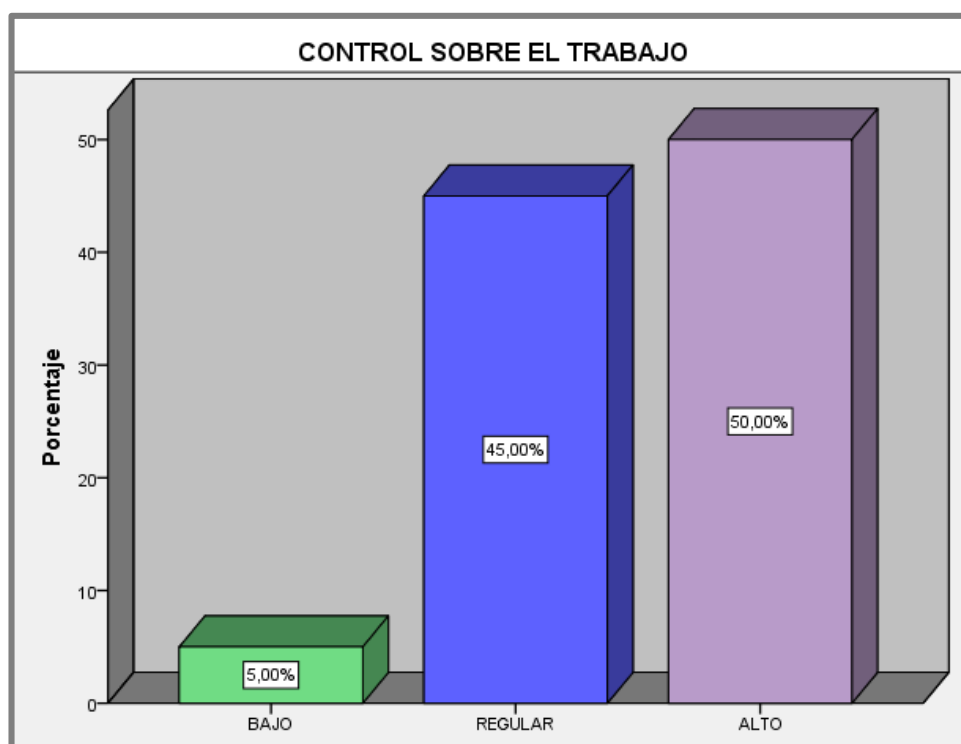


Figura 07: Elaboración propia

INTERPRETACIÓN:

Tabla N°11 – En la 7ma Figura podemos visualizar que el 50,00 % de los Enfermeros califica a la dimensión control sobre el trabajo en un nivel alto, mientras que un 45,00 % es de nivel regular y el 5,00 % es de nivel bajo. De los resultados obtenidos llegamos a la conclusión que el nivel que más predomina en la dimensión Control sobre el trabajo de los enfermeros tiene una tendencia de nivel alto.

4.1.8.- Resultados de la Dimensión Apoyo social

Tabla 12

| | N | % |
|----------------|----|-------|
| BAJO | 12 | 15,0 |
| REGULAR | 52 | 65,0 |
| ALTO | 16 | 20,0 |
| TOTAL | 80 | 100,0 |

Fuente: Elaboración propia - Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial

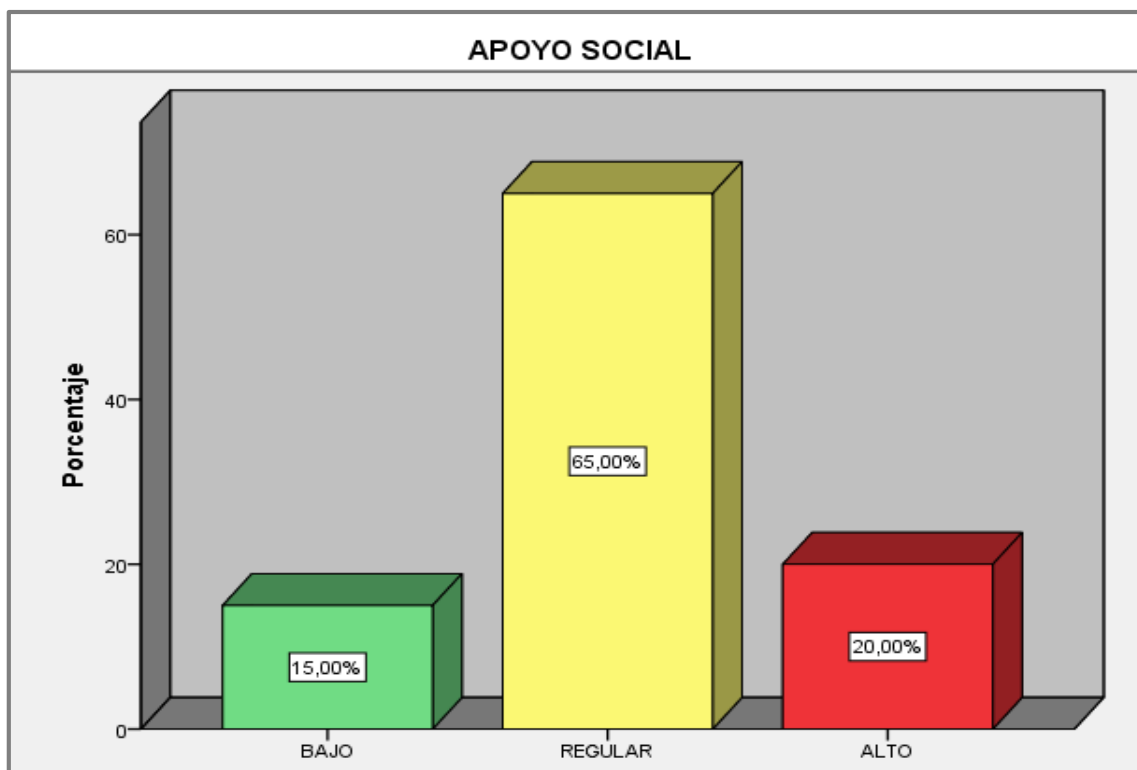


Figura 08: Elaboración propia

INTERPRETACIÓN:

Tabla N°12 – En la 8va Imagen podemos visualizar que el 65,00 % de los Enfermeros del área de Emergencia, estima a la dimensión Apoyo social en un nivel regular, mientras que un 20,00 % es de nivel alto y el 15,00 % es de nivel bajo. De los resultados obtenidos llegamos a la conclusión que el nivel que más predomina en la dimensión Apoyo social de los enfermeros tiene una tendencia de nivel Regular.

4.1.9.- Resultados de la dimensión Compensaciones en el trabajo

Tabla 13

| | N | % |
|----------------|----|-------|
| BAJO | 36 | 45,0 |
| REGULAR | 36 | 45,0 |
| ALTO | 8 | 10,0 |
| TOTAL | 80 | 100,0 |

Fuente: Elaboración propia - Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial

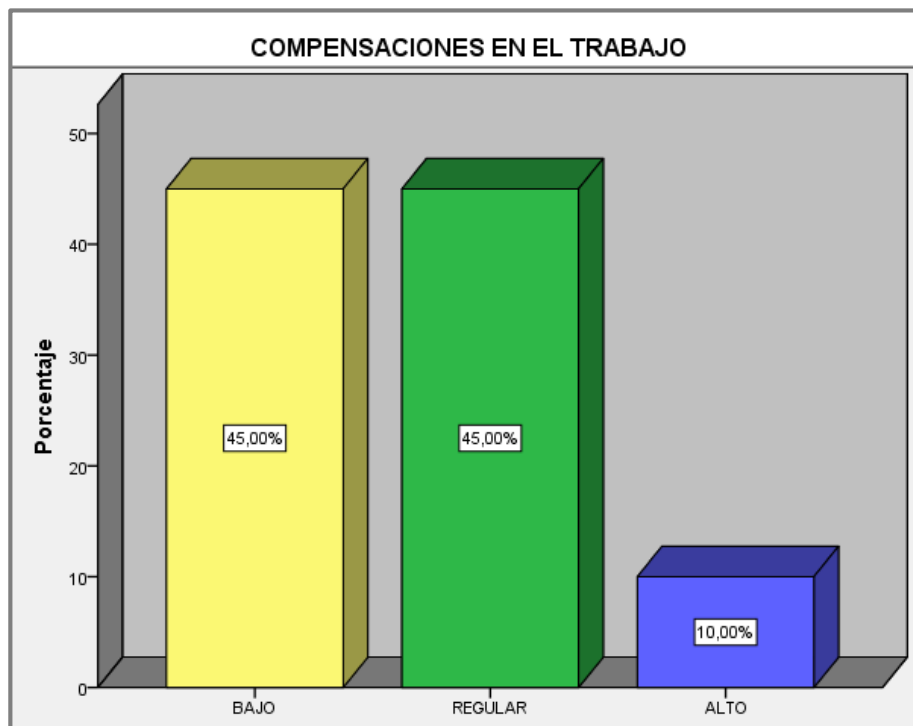


Figura 09: Elaboración propia

INTERPRETACIÓN:

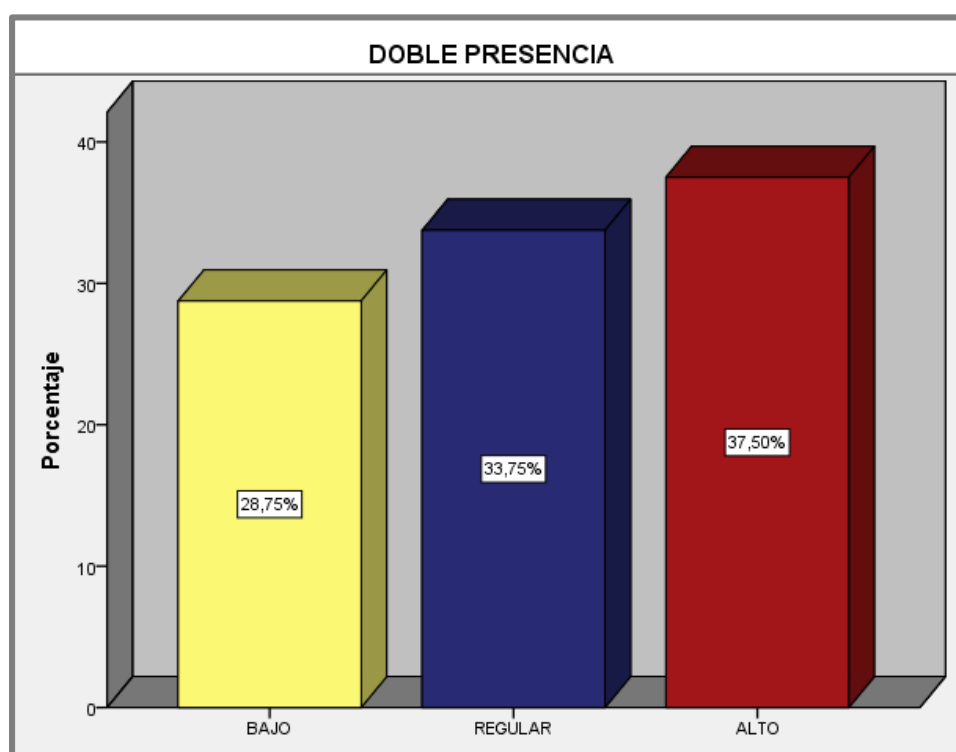
Tabla N°13 – En la 9na Figura podemos vislumbrar que el 45,00 % de los Enfermeros del área de Emergencia, califica a la dimensión compensaciones en el trabajo en un nivel regular así mismo un 45,00 % es de nivel bajo y el 10,00 % es de nivel alto. De los resultados obtenidos llegamos a la conclusión que ambos niveles tanto el nivel bajo como el nivel regular predominan en la dimensión Apoyo social.

4.1.10.- Resultados de la dimensión doble presencia

Tabla 14

| | N | % |
|----------------|----|-------|
| BAJO | 23 | 28,8 |
| REGULAR | 27 | 33,8 |
| ALTO | 30 | 37,5 |
| TOTAL | 80 | 100,0 |

Fuente: Elaboración propia - Cuestionario de Factores de Riesgo



Psicosocial Figura 10: Elaboración propia

INTERPRETACIÓN:

Tabla N°14 – En la 10ma Figura podemos visualizar que el 37,50 % de los Enfermeros del área de Emergencia, considera a la dimensión doble presencia en un nivel alto, mientras que un 33,75 % es de nivel regular y el 28,75 % es de nivel bajo. De los resultados obtenidos llegamos a la conclusión que el nivel que más predomina en la dimensión doble presencia de los enfermeros tiene una tendencia de nivel alto.

4.2.- Tablas cruzadas de las variables de estudio

Tabla 15

Tablas cruzadas para el Desgaste ocupacional y Factores de riesgo psicosocial

| DESGASTE OCUPACIONAL | FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL | | | | |
|----------------------|--------------------------------|------|---------|-------|--------|
| | | BAJO | REGULAR | ALTO | TOTAL |
| BAJA PREVALENCIA | Recuento | 0 | 20 | 2 | 22 |
| | % del total | 0,0% | 25,0% | 2,5% | 27,5% |
| MEDIANA PREVALENCIA | Recuento | 1 | 49 | 7 | 57 |
| | % del total | 1,3% | 61,3% | 8,8% | 71,3% |
| ALTA PREVALENCIA | Recuento | 0 | 0 | 1 | 1 |
| | % del total | 0,0% | 0,0% | 1,3% | 1,3% |
| TOTAL | Recuento | 1 | 69 | 10 | 80 |
| | % del total | 1,3% | 86,3% | 12,5% | 100,0% |

Fuente: Elaboración propia - Cuestionario Desgaste ocupacional y Factores de riesgo psicosocial

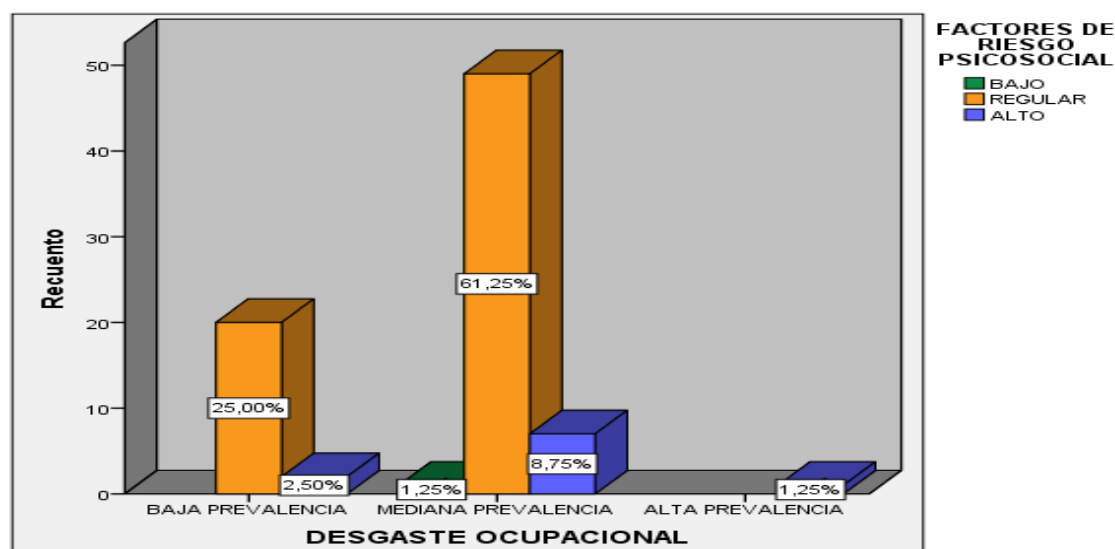


Figura 11: Elaboración propia

Tabla N°15 – En la figura 11, se muestra que los enfermeros que se encuentran en el nivel mediana prevalencia de desgaste ocupacional un 61,3 %, considera esta en un nivel regular de Factores de riesgo psicosocial, así mismo los enfermeros que se encuentran en el nivel Baja prevalencia de desgaste ocupacional un 25,0 % considera esta en un nivel regular de la variable en cuestión, mientras que los

enfermeros que se encuentran en el nivel alta prevalencia de la primera variable un 1,3 % considera esta en un nivel alto de la segunda variable.

Tabla 16

Tablas cruzadas para la dimensión cansancio emocional y Factores de riesgo psicosocial

| CANSANCIO EMOCIONAL | | FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL | | | |
|---------------------|-------------|--------------------------------|---------|-------|--------|
| | | BAJO | REGULAR | ALTO | TOTAL |
| BAJO | Recuento | 1 | 34 | 6 | 41 |
| | % del total | 1,3% | 42,5% | 7,5% | 51,3% |
| MEDIO | Recuento | 0 | 30 | 3 | 33 |
| | % del total | 0,0% | 37,5% | 3,8% | 41,3% |
| ALTO | Recuento | 0 | 5 | 1 | 6 |
| | % del total | 0,0% | 6,3% | 1,3% | 7,5% |
| TOTAL | Recuento | 1 | 69 | 10 | 80 |
| | % del total | 1,3% | 86,3% | 12,5% | 100,0% |

Fuente: Elaboración propia - Cuestionario Desgaste ocupacional y Factores de riesgo psicosocial

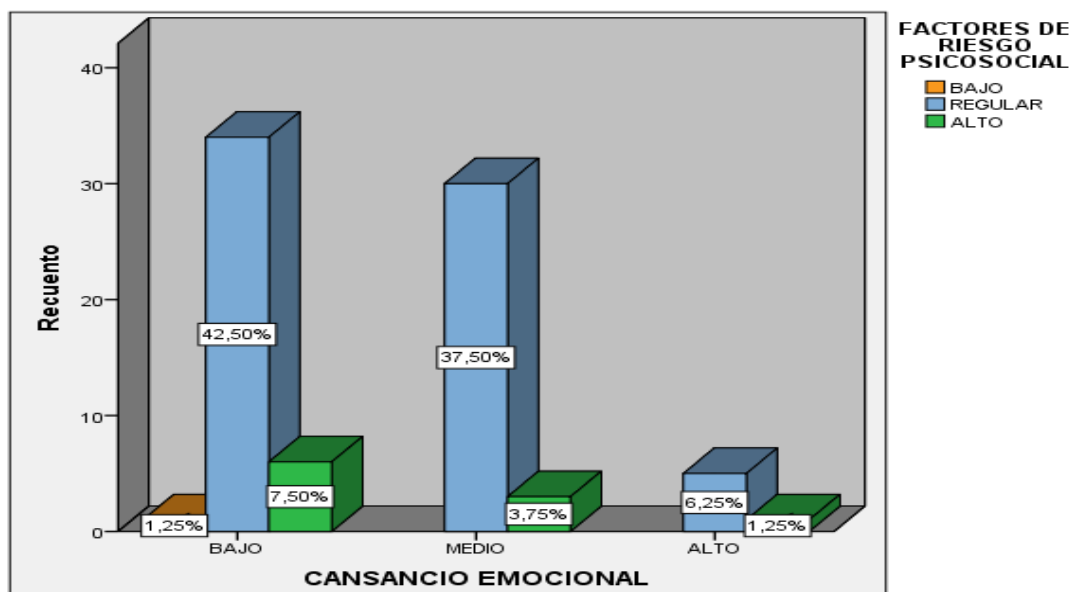


Figura 12: Elaboración propia

Tabla N°16 – En la figura 12, se muestra que los enfermeros que se encuentran en el nivel bajo de cansancio emocional un 42,5%, considera esta en un nivel regular de Factores de riesgo psicosocial; por otro lado los enfermeros que se encuentran en el

nivel medio de cansancio emocional un 37,5% considera esta en un nivel regular de Factores de riesgo psicosocial mientras que los enfermeros que se aciertan en el nivel alto de cansancio emocional un 6,3% considera esta en un nivel regular de la segunda variable.

Tabla 17

Tablas cruzadas para la dimensión realización personal y Factores de riesgo psicosocial

| REALIZACIÓN PERSONAL | | FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL | | | |
|----------------------|-------------|--------------------------------|---------|-------|--------|
| | | BAJO | REGULAR | ALTO | TOTAL |
| BAJO | Recuento | 0 | 4 | 0 | 4 |
| | % del total | 0,0% | 5,0% | 0,0% | 5,0% |
| MEDIO | Recuento | 0 | 60 | 8 | 68 |
| | % del total | 0,0% | 75,0% | 10,0% | 85,0% |
| ALTO | Recuento | 1 | 5 | 2 | 8 |
| | % del total | 1,3% | 6,3% | 2,5% | 10,0% |
| TOTAL | Recuento | 1 | 69 | 10 | 80 |
| | % del total | 1,3% | 86,3% | 12,5% | 100,0% |

Fuente: Elaboración propia - Cuestionario Desgaste ocupacional y Factores de riesgo psicosocial

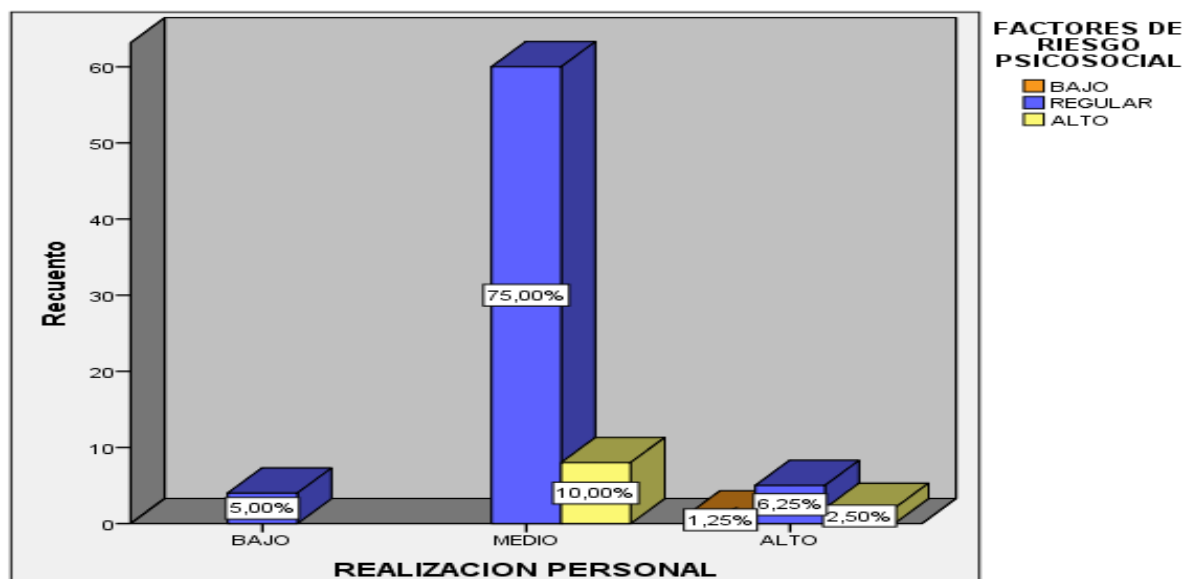


Figura 13: Elaboración propia

Tabla N°17 – En la figura 13, se muestra que los enfermeros que se encuentra en el nivel Medio de realización personal un 75,0% considera que esta en un nivel regular de Factores de riesgo psicosocial, por otro lado los enfermeros que se encuentra en el nivel alto de realización personal un 6,3% considera que esta en un nivel regular de la variable en cuestion, mientras que los enfermeros que se encuentra en el nivel bajo de realización personal un 5,00% considera esta en un nivel regular la variable antes mencionada.

Tabla 18

Tablas cruzadas para la dimensión Despersonalización y Factores de riesgo psicosocial

| DESPERSONALIZACIÓN | FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL | | | | |
|--------------------|--------------------------------|------|---------|-------|--------|
| | | BAJO | REGULAR | ALTO | TOTAL |
| BAJO | Recuento | 1 | 31 | 4 | 36 |
| | % del total | 1,3% | 38,8% | 5,0% | 45,0% |
| MEDIO | Recuento | 0 | 37 | 5 | 42 |
| | % del total | 0,0% | 46,3% | 6,3% | 52,5% |
| ALTO | Recuento | 0 | 1 | 1 | 2 |
| | % del total | 0,0% | 1,3% | 1,3% | 2,5% |
| TOTAL | Recuento | 1 | 69 | 10 | 80 |
| | % del total | 1,3% | 86,3% | 12,5% | 100,0% |

Fuente: Elaboración propia - Cuestionario Desgaste ocupacional y Factores de riesgo psicosocial

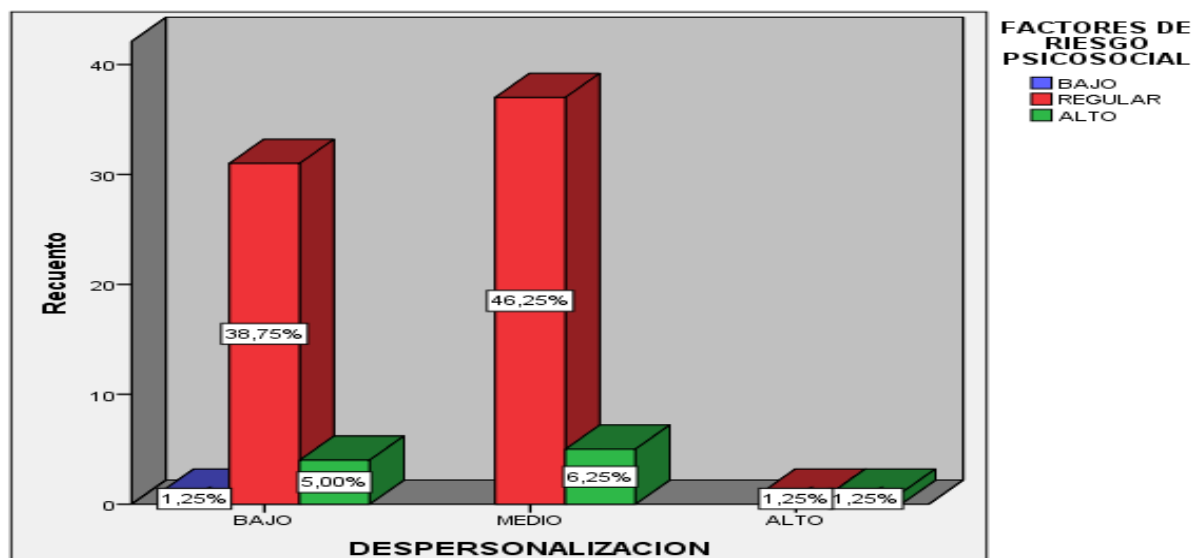


Figura 13: Elaboración propia

Tabla N°18 – En la figura 13, se muestra que los enfermeros que se encuentra en el nivel Medio de despersonalización un 46,3 %, considera esta en un nivel regular de Factores de riesgo psicosocial; por otro lado los enfermeros que se encuentran en el nivel alto de despersonalización un 1,3% considera esta en un nivel alto de la variable en cuestión; mientras que los enfermeros que se encuentra en el nivel bajo de despersonalización un 38,8% considera esta en un nivel regular de la variable ya mencionada.

4.3 Prueba de Normalidad

Se procedió a realizar la prueba de normalidad para poder encontrar la técnica estadística que se utilizara para la investigación.

Tabla N°19

| | Pruebas de normalidad | | |
|-----|-----------------------|----|-------|
| | Kolmogorov-Smirnova | | |
| | Estadístico | gl | Sig. |
| EDO | ,084 | 80 | ,200* |
| FRP | ,104 | 80 | ,032 |

INTERPRETACIÓN:

La prueba de normalidad fue realizada para establecer la estadística a utilizar; tendiendo presente que dicha prueba se llevó a cabo con una muestra total de 80 datos, debido a esto que se optó por emplear la prueba de Kolmogorov-Smirnov, obteniendo el valor de Sig. menor a 0,05 es por ello que se ve en conveniencia emplear técnicas estadísticas no paramétricas, de la cual se utilizara Rho de Spearman puesto que no se obtuvo una distribución normal de los datos.

4.4.- Prueba de Contrastación de hipótesis:

4.4.1.- Contrastación de hipótesis general

Ho: No Existe una relación estadísticamente significativa entre el desgaste ocupacional, y los factores de riesgo psicosocial en enfermeros del área de emergencia de un hospital Nacional Lima - 2021.

H1: Existe una relación estadísticamente significativa entre el desgaste ocupacional y los factores de riesgo psicosocial en enfermeros del área de emergencia de un hospital Nacional Lima - 2021.

Tabla 20

Contrastación de hipótesis general

| | | | DESGASTE OCUPACIONAL | FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL |
|--------------------|--------------------------------------|-------------------------------|-------------------------|--------------------------------------|
| Rho de Spearman | DESGASTE OCUPACIONAL | Coeficiente de correlación | 1.000 | .090 |
| | | Sig. (bilateral) | | .425 |
| | | N | 80 | 80 |
| | FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL | Coeficiente de correlación | .090 | 1.000 |
| | | Sig. (bilateral) | .425 | |
| | | N | 80 | 80 |

INTERPRETACIÓN:

En la tabla 20, se puede visualizar en la imagen que a un nivel de significancia de 0,05 se obtuvo un p-valor = 0,425 siendo el nivel de significancia mayor al permitido, lo cual se obtuvo de acuerdo con la correlación de Spearman, así mismo se concluye que no existe una correlación entre las variables en cuestión, es por ello que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna, como consiguiente se determina que no existe relación estadísticamente significativa entre el desgaste ocupacional y los factores de riesgo psicosocial en enfermeros del área de emergencia de un hospital Nacional Lima - 2021.

Tabla 21

Contrastación de hipótesis específica 1

Ho: No Existe una relación estadísticamente significativa entre el cansancio emocional y los factores de riesgo psicosocial en enfermeros del área de emergencia de un hospital Nacional Lima - 2021.

H1: Existe una relación estadísticamente significativa entre el cansancio emocional y los factores de riesgo psicosocial en enfermeros del área de emergencia de un hospital Nacional Lima - 2021.

| | | | CANSANCIO EMOCIONAL | FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL |
|-----------------|--------------------------------|----------------------------|---------------------|--------------------------------|
| Rho de Spearman | CANSANCIO EMOCIONAL | Coeficiente de correlación | 1.000 | -.018 |
| | | Sig. (bilateral) | | .876 |
| | | N | 80 | 80 |
| | FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL | Coeficiente de correlación | -.018 | 1.000 |
| | | Sig. (bilateral) | .876 | |
| | | N | 80 | 80 |

INTERPRETACIÓN:

En la tabla 21, se puede observar en la imagen que a un nivel de significancia de 0,05 se obtuvo un p-valor = 0,876 siendo el nivel de significancia mayor al permitido, lo cual se obtuvo de acuerdo con la correlación de Spearman, así mismo se llega a la conclusión que no existe una correlación entre las variables en cuestión, es por ello que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna, como resultante se determina que no existe relación estadísticamente significativa entre el cansancio emocional y los factores de riesgo psicosocial en el personal de enfermería.

Tabla 22

Contrastación de hipótesis específica 2

Ho: No Existe una relación estadísticamente significativa entre la realización personal y los factores de riesgo psicosocial en enfermeros del área de emergencia de un hospital Nacional Lima - 2021.

H1: Existe una relación estadísticamente significativa entre la realización personal y los factores de riesgo psicosocial en enfermeros del área de emergencia de un hospital Nacional Lima - 2021.

| | | | REALIZACIÓN PERSONAL | FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL |
|--------------------|--------------------------------------|-------------------------------|-------------------------|--------------------------------------|
| Rho de Spearman | REALIZACIÓN PERSONAL | Coeficiente de correlación | 1.000 | .060 |
| | | Sig. (bilateral) | | .595 |
| | | N | 80 | 80 |
| | FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL | Coeficiente de correlación | .060 | 1.000 |
| Sig. (bilateral) | | .595 | | |
| N | | 80 | 80 | |

INTERPRETACIÓN:

En la tabla 22, se puede observar que a un nivel de significancia de 0,05 se obtuvo un p-valor = 0,595 siendo el nivel de significancia mayor al permitido, lo cual se obtuvo de acuerdo con la correlación de Spearman, así mismo se concluye que no existe una correlación entre las variables en cuestión, es por ello que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna, como consiguiente se determina que no existe relación estadísticamente significativa entre la realización personal y los factores de riesgo psicosocial de los enfermeros.

Tabla 23

Contrastación de hipótesis específica 3

Ho: No Existe una relación estadísticamente significativa entre la despersonalización y los factores de riesgo psicosocial en enfermeros del área de emergencia de un hospital Nacional Lima - 2021.

H1: Existe una relación estadísticamente significativa entre la despersonalización y los factores de riesgo psicosocial en enfermeros del área de emergencia de un hospital Nacional Lima - 2021.

| | | DESPERSONALIZACIÓN | FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL |
|-----------------|--------------------------------|-----------------------------|--------------------------------|
| Rho de Spearman | DESPERSONALIZACIÓN | Coefficiente de correlación | 1.000 |
| | | Sig. (bilateral) | .385 |
| | | N | 80 |
| | FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL | Coefficiente de correlación | .098 |
| | | Sig. (bilateral) | .385 |
| | | N | 80 |

INTERPRETACIÓN:

En la tabla 23, se puede observar que a un nivel de significancia de 0,05 se obtuvo un p-valor = 0,385 siendo el nivel de significancia mayor al permitido, lo cual se obtuvo de acuerdo con la correlación de Spearman, así mismo se concluye que no existe una correlación entre las variables en cuestión, es por ello que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna, como consiguiente se determina que no existe relación estadísticamente significativa entre la despersonalización y los factores de riesgo psicosocial de los profesionales.

V. Discusión:

La presente investigación de estudio tuvo como objetivo principal determinar la relación entre el desgaste ocupacional y los factores de riesgo psicosocial, cuyos resultados obtenidos a través la aplicación de dos cuestionarios realizados a los enfermeros de un hospital nacional, fueron los siguientes.

Se puede vislumbrar en la tabla N° 15 concerniente al objetivo general, se vislumbra que un 1,3% presentan una relación en el nivel más alto tanto para la primera como para la segunda variable en cuestión; un 61,3% presenta una relación media para ambas variables, y un 0,0 % presenta un nivel bajo tanto en el desgaste ocupacional como los factores de riesgo psicosocial. Con dichos resultados cabe inferir que el valor obtenido del coeficiente de correlación de Spearman arrojó 0,090 que, de acuerdo con dicha correlación no existe relación entre las variables estudiadas, así mismo que el nivel de significancia supera el límite permitido, es por ello que se rechaza la hipótesis alterna y acepta la hipótesis nula. Los resultados presentados guardan relación con lo investigado por Incio, el cual hace mención que en su estudio predomina un nivel medio de Desgaste ocupacional y Factores de Riesgo Psicosocial y sus dimensiones, con porcentajes que oscilan entre 47,6% y 58,7%. (15) Por los resultados expuestos se deduce que las variables en cuestión guardan relación y predomina un nivel medio entre sus variables, como lo refiere el modelo de Pines el cual describe que gran parte del personal de salud en sus inicios se sienten motivados sin embargo van cambiando su percepción una vez que laboran puesto que se topan con una realidad que refleja todo lo contrario y comienzan a sentirse frustrados y disminuye su motivación predominando así factores que van a condicionar su salud y desgastarlos laboralmente. (7)

De acuerdo a los resultados de la Tabla N° 16 para el objetivo específico 1, se puede vislumbrar que un 1,3% presentan una relación en las categorías más bajas tanto para dimensión cansancio emocional como para la variable Factores de riesgo psicosocial, un 37,3% presentan una relación de nivel medio regular para las variables en cuestión y un 1,3% presentan una relación de nivel alto para ambas

variables ya mencionadas. Con los resultados alcanzados se obtuvo en la correlación de Spearman fue de $-0,018$ para ambas variables, lo cual nos indica que no existe una correlación, así mismo se obtuvo la significancia cuyo valor arrojó $0,876$ es por ello que se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula por lo cual se concluye en que no existe relación estadísticamente significativa entre cansancio emocional y los factores de riesgo psicosocial. Estos resultados concuerdan con Hidalgo cuyo estudio predomina un nivel medio con el $45,12\%$ posee nivel alto de cansancio emocional, el $51,22\%$ despersonalización nivel medio, el $47,56\%$ de realización personal nivel medio, evidenciando el padecimiento medio en la escala del Síndrome de Burnout. (9) Por los resultados mostrados se concluye que las variables en cuestión guardan relación y predomina un nivel medio entre sus variables, como lo refiere el modelo de Competencias social de Harrison el cual hace referencia que existen factores que van a condicionar la eficacia del profesional es por ello que constantemente se observan cambios en los profesionales ya sea en su actuar como en su desempeño laboral así mismo se tornan fatigados y experimentan diversas patologías que van afectado su salud. (7)

Acorde a los resultados de la tabla N° 17 para el objetivo específico 2 se logra evidenciar que un $75,0\%$ presentan una relación en la categoría medio regular tanto para dimensión realización personal como para la variable Factores de riesgo psicosocial, un $2,5\%$ presentan una concordancia en los niveles más altos para ambas variables ya señaladas y un $0,00\%$ demuestran una relación en los niveles más bajos. Analizando dichos resultados, el valor obtenido en la correlación de Spearman fue de $0,060$ para las variables mencionadas con anterioridad, lo cual hace referencia que no existe relación entre ambas variables, así mismo el nivel de significancia obtenido es de $0,595$ es por ello que se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula debido a esto se concluye en que no existe relación estadísticamente significativa entre la realización personal y los factores de riesgo psicosocial. Debido a esto se exponen los resultados los cuales difieren con Vargas cuyo resultado se encontró que el desgaste ocupacional severo está presente en el 58% del total de los encuestados y no se considera un factor de riesgo. (17) Según

French; Caplan y Harrison en su modelo de ajuste entre el individuo y su entorno refiere que los factores de riesgo psicosocial son desencadenantes que experimenta el individuo a causa de los elementos estresores que se percibe del ambiente es por ello que con el tiempo se van adquiriendo diversas patologías que compromete su salud. (7)

Acorde a los resultados de la tabla N° 18 para el objetivo específico 3 se puede afirmar que un 1,3% presentan una relación en los niveles más bajos tanto para la dimensión despersonalización como para la variable Factores de riesgo psicosocial, un 46,3% presentan una relación en los niveles medio regular para ambas variables en cuestión y un 1,3% presentan una relación en los niveles más altos. Considerando dichos deducciones, el valor logrado en la correlación de Spearman fue de 0,098 para las variables señaladas con anterioridad, lo cual hace referencia que no existe relación entre ambas variables, así mismo el nivel de significancia obtenido es de 0,385 es debido a esto se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula por lo que se concluye en que no existe relación estadísticamente significativa entre la despersonalización y la variable factores de riesgo psicosocial. Estos resultados difieren con Quepuy cuyo resultado hallado arrojó existe un alto riesgo psicosocial 79% en los enfermeros. (14) Por lo expuesto el Es Salud aduce que los factores de riesgo son escenario nocivos que van predisponer al personal de salud ya que es allí donde se generan los factores que desencadena infinidad de enfermedades que afectan la salud de sus trabajadores y eso se ve reflejado en un bajo rendimiento laboral, afectando no solo al personal sino también a la institución en cuestión. (5)

Por lo tanto la problemática existente que se aborda hoy en día se debe a las exigencias laborales que redundan en todo centro de trabajo ya que no se respetan los derechos y deberes del profesional así mismo se evidencia que muchos de ellos poseen más de un trabajo a esto se debe el desgaste físico y mental que empeora más su situación desencadenando así factores de riesgo que van a comprometer su salud, su desempeño, su rendimiento entre otros. Es por ello que se aborda este tipo de estudios con el fin de relucir la problemática la cual quedara como precedente y

para futuras investigaciones, a fin de que se continúe estudiando la problemática con el fin de resarcir o mitigar las causas que lo generan.

VI. CONCLUSIONES:

Primera: Respecto a la hipótesis general se determinó que el coeficiente de correlación de Spearman de las variables Desgaste ocupacional y Factores de riesgo psicosocial es de significancia 0,425 lo cual alega que no existe relación entre las variables en cuestión ya que supera lo permitido que es 0,05, de igual modo el coeficiente de correlación de Spearman arrojó 0,090 por lo cual se objeta la hipótesis alterna y se admite la hipótesis nula debido a esto se afirma que no existe relación significativa entre el desgaste ocupacional y los factores de riesgo psicosocial.

Segunda: En relación a la Hipótesis específica N°1, se logró determinar que el valor de Rho de Spearman es igual a 0.876 por consiguiente se manifiesta que no existe correlación alguna ya que supera el grado de significancia permitido que es 0,05, del mismo modo el coeficiente de correlación de Spearman arrojó un porcentaje negativo inferior al permitido - 0,018 por lo cual se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula debido a esto se afirma que no existe relación significativa entre el cansancio emocional y los factores de riesgo psicosocial .

Tercera: En relación a la Hipótesis específica N°2, se logró acreditar que el valor de Rho de Spearman es igual a 0.595 por consiguiente se alega que no existe correlación alguna ya que supera el grado de significancia permitido que es 0,05, así mismo el coeficiente de correlación de Spearman arrojó 0,060 por lo cual se refuta la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula debido a esto se afirma que no existe relación significativa entre la Realización personal y los factores de riesgo psicosocial.

Cuarta: En relación a la Hipótesis específica N°3, se logró evidenciar que el valor de Rho de Spearman es igual a 0.385 por consiguiente se señala que no existe correlación alguna ya que supera el grado de significancia autorizado que es 0,05, así mismo el coeficiente de correlación de Spearman arrojó 0,098 por lo cual se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula debido a esto se afirma que no existe relación significativa entre la Despersonalización y los factores de riesgo psicosocial.

VII. RECOMENDACIONES:

Primera: Se hace de sugerencia a la Directora General de dicho nosocomio hacer cumplir el reglamento interno del ROF y MOF, con el fin de no sobrecargar al personal de enfermería, ni se le delegue funciones que no estén estipuladas en dichos manuales ya que la sobrecarga laboral y el exceso de atenciones comprometen su aspecto personal, social, y psicológico desencadenando enfermedades que van a repercutir en su actuar profesional y propio.

Segunda: Se sugiere al Jefe de Departamento de Enfermería implementar espacios adecuados, confortables donde se pueda recrear el profesional de enfermería en sus horas de descanso, a fin de disminuir el estrés, relajar la mente y el cuerpo, periódicamente se debe de realizar también test de evaluación para así repotenciar áreas donde se observen debilidades con el fin de fortalecer sus conocimiento y su desempeño laboral.

Tercero: Se recomienda al Coordinador del departamento de Enfermería coordinar con el área de psicología a fin de realizar sesiones educativas acerca de las diversas patologías que desencadena el estrés y otras enfermedades mentales, del mismo modo implementar dinámicas de grupo, participaciones en épocas festivas que genere un ambiente armónico entre los colaboradores de la salud, de igual modo se debe de premiar por el gran desempeño y labor realizada a los buenos profesionales a fin de motivarlos a realizar mejor su labor.

Cuarto: Se recomienda al líder de grupo del área de Hospitalización escucha activa y fomentar un buen liderazgo como cabeza de equipo respetando las opiniones en general, así mismo interactuar entre colegas observando las deficiencias y escuchar sugerencias para mejorar el servicio, realizar un FODA y segregar las fortalezas y debilidades, las amenazas y oportunidades de cada licenciado en enfermería para así encomendar tareas donde puedan repotenciar sus habilidades y destrezas.

REFERENCIAS

1. Organización Mundial De La Salud. Salud mental en el lugar de Trabajo. [Internet]. Reino Unido: 2019 [Accesado el 15 de Abr 2021]. Disponible en: https://www.who.int/mental_health/in_the_workplace/es/
2. Organización Internacional Del Trabajo. Estrés laboral. [Internet]. Ginebra: 2016 [Accesado el 11 de Abr 2021]. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/genericdocument/wcms_475146.pdf
3. Ministerio de trabajo y economía social. Que es un factor de riesgo psicosocial. [Internet]. España: 2021 [Accesado el 13 de Abr 2021]. Disponible en: <https://www.insst.es/-/que-es-un-factor-de-riesgo-psicosocial->
4. Ministerio de trabajo y promoción del empleo. Informe Técnico de los Factores de Riesgo Psicosocial en trabajadores de Lima Metropolitana. [Internet]. Perú: 2014 [Accesado el 15 de Abr 2021]. Disponible en: http://www.trabajo.gob.pe/CONSEJO_REGIONAL/PDF/documentos5.pdf
5. Es salud. Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo. [Internet]. Perú: 2015 [Accesado el 15 de Abr 2021]. Disponible en: http://www.essalud.gob.pe/downloads/ceprit/Junio_2015.htm
6. El Síndrome de Burnout. evolución conceptual y estado actual de la cuestión. [Internet]. España: 2010 [Accesado el 16 de Abr 2021]. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/5257/525752962004.pdf>
7. Situación actual y perspectiva de futuro en el estudio del estrés laboral. La Psicología de la Salud Ocupacional. [Internet]. España: 2010 [Accesado el 16 de Abr 2021]. Disponible en: <file:///C:/Users/user/Downloads/Dialnet-SituacionActualYPerspectivaDeFuturoEnElEstudioDeLE-3642757.pdf>

8. Méndez J; Botero A. Agotamiento profesional en personal de enfermería y factores de riesgo psicosocial. Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica. [Internet] Venezuela: 2019 [Accesado el 16 de Abr 2021]. pp. 501-508, 2019 Disponible en:
[https://www.redalyc.org/jatsRepo/559/55964256022/html/index.html#:~:text=Los%20factores%20protectores%20asociados%20con,%3A%205.3\)%20\(21\).](https://www.redalyc.org/jatsRepo/559/55964256022/html/index.html#:~:text=Los%20factores%20protectores%20asociados%20con,%3A%205.3)%20(21).)
9. Hidalgo K. Factores de Riesgo Síndrome de Burnout en profesionales de enfermería hospital San Vicente de Paúl [Internet] Ecuador: 2019. [accesado el 16 de Abr 2021] Disponible en:
<http://repositorio.utn.edu.ec/handle/123456789/9223>
10. Orozco M; Zuloaga Y; Pulido G. Factores de riesgo psicosocial que afectan a los profesionales en enfermería [Internet] Colombia: 2017. [accesado el 17 de Abr 2021] Disponible en:
<file:///C:/Users/user/Downloads/Dialnet-FactoresDeRiesgoPsicosocialQueAfectanALosProfesion-6986237.pdf>
11. Fernandez M. Relación entre desgaste ocupacional y manifestaciones psicosomáticas en una muestra de docentes colombianos de la ciudad de Santa Marta [Internet] Colombia: Universidad de Manizales Caldas, 2017. [accesado el 17 de Abr 2021] Disponible en:
<https://www.redalyc.org/pdf/2738/273851831009.pdf>
12. Valencia Y. Síndrome de quemarse por el trabajo y factores de riesgo psicosociales extralaborales en guardas de seguridad del sector portuario de Buenaventura 2016. [Internet] Colombia: Universidad libre – seccional Cali, 2017. [accesado el 18 de Abr 2021] Disponible en:
https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/rc_salud_ocupa/article/view/4907/4197
13. Quintana R. Factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral del personal de enfermería en un hospital nivel II – Essalud, Callao, 2020. [tesis de Post grado] Perú: Universidad Privada Cesar Vallejo, 2020. [accesado el 20 de Abr 2021] Disponible en:

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47941/Quintana_CRI-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

14. Quepuy A. Factores de riesgo psicosocial intralaboral en trabajadores enfermeros de un hospital público. 2018 [tesis de Pre grado] Perú: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo; 2019. [accesado el 20 de Abr 2021] Disponible en:
<http://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/2352>
15. Incio S. Desgaste Ocupacional y Factores de Riesgo Psicosocial en Agentes de Seguridad de una Empresa Privada de Trujillo. [tesis de Post grado] Perú: Universidad Privada Antenor Orrego, 2018. [accesado el 20 de Abr 2021] Disponible en:
http://200.62.226.186/bitstream/20.500.12759/4372/1/RE_PSICOL_SARA.INC_%c3%8dO_DESGASTE.OCUPACIONAL_DATOS.PDF
16. Aguirre S. Desgaste Ocupacional en el Personal Asistencial Hospital de Emergencias de Villa El Salvador 2017. [tesis de Post grado] Perú: Universidad Privada Cesar Vallejo, 2017. [accesado el 22 de Abr 2021] Disponible en:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8766/Aguirre_GS_A.pdf?sequence=1&isAllowed=y
17. Vargas T. El síndrome de desgaste ocupacional severo como factor de riesgo para la depresión en internos de medicina del Hospital Regional Docente de Trujillo en el año 2015. [tesis de Pre grado] Perú: Universidad Privada Antenor Orrego, 2017. [accesado el 22 de Abr 2021] Disponible en:
http://200.62.226.186/bitstream/20.500.12759/2684/1/RE_MED.HUMA_MARIA_VARGAS_SINDROME.DE.DESGASTE.OCUPACIONAL_DATOS.PDF
18. Cegesti. El síndrome de burnout: síntomas, causas y medidas de atención en la empresa. [Internet] New York: 2011 [accesado el 22 de Abr 2021] Disponible en:
https://www.cegesti.org/exitoempresarial/publicaciones/publicacion_160_1608_11_es.pdf

19. Facultad de ciencias económicas. Enfermedades Laborales: Cómo Afectan El Entorno Organizacional [Internet] España: 2013 [accesado el 29 de Abr 2021] Disponible en:
https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/5215/codutitesisenfermedadeslaborales.pdf
20. Instituto De Seguridad Laboral. Dimensiones De Riesgos Psicosociales En El Trabajo. [Internet] Chile : 2013 [accesado el 01 de May 2021] Disponible en:
<http://biblioteca.esucomex.cl/RCA/Dimensiones%20de%20riesgos%20psicosociales%20en%20el%20trabajo.pdf>
21. Ministerio de trabajo e inmigración. Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas [Internet] España: 2010 [accesado el 01 May 2021] Disponible en:
<https://www.insst.es/documents/94886/96076/Factores+y+riesgos+psicosociales%2C+formas%2C+consecuencias%2C+medidas+y+buenas+pr%C3%A1cticas/c4cde3ce-a4b6-45e9-9907-cb4d693c19cf>
22. Cegesti. El síndrome de burnout: síntomas, causas y medidas de atención en la empresa. [Internet] New York: 2011 [accesado el 7 de May 2021] Disponible en:
https://www.cegesti.org/exitoempresarial/publicaciones/publicacion_160_160811_es.pdf
23. Facultad de ciencias económicas. Enfermedades Laborales: Cómo Afectan El Entorno Organizacional [Internet] España: 2013 [accesado el 8 de May 2021] Disponible en:
https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/5215/codutitesisenfermedadeslaborales.pdf
24. Talavera B, Luceño L, García J, García Y. Psychosocial Risk Factors, Burnout and Hardy Personality as Variables Associated With Mental Health in Police Officers. [Internet]. 2018 [consultado 30 de Jun del 2021]; 9pp.Rev Front. Psychol. Disponible en:
<https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2018.01478/full>

25. Coutinhoa H, Queiros C. Work-related determinants of psychosocial risk factors among employees in the hospital [Internet]. 2018 [consultado 30 de Jun del 2021]; 88p. Disponible en:
<http://eds.b.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=2&sid=c610a90e-4402-407a-a584-1b7c911eb4a1%40pdc-v-sessmgr01>
26. Martínez A. Síndrome de Desgaste Ocupacional (Burnout) y su Relación con Salud y Riesgo Psicosocial en Funcionarios Públicos que Imparten Justicia en México, D.F. [Internet]. 2018 [consultado 30 de Jun del 2021]; Disponible en:
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S200747191470393X>
27. Vivat Academia. El síndrome de Burnout. evolución conceptual y estado actual de la cuestión. [Internet]. 2010 [consultado 02 de Jul del 2021]; Disponible en:
<https://www.redalyc.org/pdf/5257/525752962004.pdf>
28. Es salud. Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo. [Internet] Perú: 2015 [accesado el 8 de Jun 2021]. Disponible en:
http://www.essalud.gob.pe/downloads/ceprit/Junio_2015.htm#:~:text=Los%20Factores%20de%20Riesgo%20Psicosociales,salud%20y%20el%20desempe%C3%B1o%20de
29. Ministerio de trabajo y economía social. Que es un factor de riesgo psicosocial. [Internet] España: 2021 [accesado el 8 de Jun 2021]. Disponible en:
<https://www.insst.es/-/que-es-un-factor-de-riesgo-psicosocial->
30. Todaro V. Compassion Fatigue and Burnout in Nursing : Enhancing Professional Quality of Life. [Internet] 2013 [accesado el 2 de Jul 2021]. pp103. Disponible en:
<http://eds.b.ebscohost.com/eds/ebookviewer/ebook/bmxlYmtfXzQ4NTY0OV9fQU41?sid=c610a90e-4402-407a-a584-1b7c911eb4a1@pdc-v-sessmgr01&vid=4&format=EB&rid=13>
31. yang Y. Causes and consequences of burnout among mental health professionals: A practice-oriented review of recent empirical literatura. [Internet] 2020 [accesado el 3 de Jul 2021]. pp. 433-436. Disponible en:

<http://eds.b.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=9&sid=c610a90e-4402-407a-a584-1b7c911eb4a1%40pdc-v-sessmgr01&bdata=Jmxhbmc9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGI2ZQ%3d%3d#AN=2020-36553-001&db=edspdh>

32. Oddone E. Occupational Exposure and Health Risks. [Internet]. 2016 [accesado el 3 de Jul 2021]; Disponible en:
<http://eds.b.ebscohost.com/eds/ebookviewer/ebook/bmxlYmtfXzEyOTl0OTNfX0FOO?sid=c610a90e-4402-407a-a584-1b7c911eb4a1@pdc-v-sessmgr01&vid=1&format=EB&rid=7>
33. Winston travis N. Handbook on Burnout and Sleep Deprivation: Risk Factors, Management Strategies and Impact on Performance and Behavior.[Internet] 2016 [accesado el 8 de Jul 2021]; pp130. Disponible en:
http://eds.b.ebscohost.com/eds/ebookviewer/ebook/bmxlYmtfXzk5MzE3OF9fQU41?sid=c610a90e-4402-407a-a584-1b7c911eb4a1@pdc-v-sessmgr01&vid=3&format=EB&ppid=pp_xi
34. Figueiredo H, Pedro R, Monte g, Alberola E, Llorca M, Juan A. Influence of Some Psychosocial Factors on Mobbing and its Consequences Among Employees Working with People with Intellectual Disabilities [Internet] 2012 [accesado el 8 de Jul 2021]; 63pp. Disponible en:
<http://eds.b.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=16&sid=c610a90e-4402-407a-a584-1b7c911eb4a1%40pdc-v-sessmgr01>
35. Guler D, Turkum S. Adapting the Counselor Burnout Inventory to Turkish: validity and reliability studies [Internet] 2019 [accesado el 9 de Jul 2021]; Vol. 32, No. 2, 246–259. Disponible en:
<http://eds.b.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=18&sid=c610a90e-4402-407a-a584-1b7c911eb4a1%40pdc-v-sessmgr01>
36. Sorkkila M. Risk Factors for Parental Burnout among Finnish Parents: The Role of Socially Prescribed Perfectionism [Internet] 2020 [accesado el 10 de Jul 2021]; Vol. 29 p648-659. Disponible en:
<http://eds.b.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=0&sid=e0707681-8d61-41e0-84d3-cd628a71b0aa%40pdc-v->

[sessmgr02&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGI2ZQ%3d%3d#AN=141531280&db=sih](http://eds.b.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=2&sid=c610a90e-4402-407a-a584-1b7c911eb4a1%40pdc-v-sessmgr01)

37. Henriques A. Work related determinants of psychosocial risk factors among employees in the hospital [Internet]. 2018 [consultado 30 de Jun del 2021]; 52p. Disponible en:
<http://eds.b.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=2&sid=c610a90e-4402-407a-a584-1b7c911eb4a1%40pdc-v-sessmgr01>
38. Ceballos P, Valenzuela S, Paravic T. Factores de riesgos psicosociales en el trabajo: género y enfermería. [Internet] [Citado el 24 de Jun del 2021]; 277–279.pp. Disponible en:
<http://www.revistas.unal.edu.co/index.php/avenferm/article/view/4623113>
39. Ley de seguridad y salud en el Trabajo: Ley N° 29783 [Internet] [citado el 27 de octubre del 2021] Disponible en:
<https://www.mtc.gob.pe/nosotros/seguridadysalud/documentos/Ley%20N>
40. Garrido M, Mojarro S, Tierra P. Liderazgo en enfermería: su importancia para el desarrollo de la disciplina [Internet] [citado el 26 de Jun del 2021]. Disponible en:
<https://www.revista-portalesmedicos.com/revistamedica/liderazgo-enfermeria-desarrollo-d>
41. Cárcamo C, Rivas E. Estilo de liderazgo en profesionales de enfermería según su función en los sectores público o privado en Temuco, Chile, 2015. [Internet] [Citado el 26 de julio del 2021]; 17(1):70-83. Disponible en:
<http://aquichan.unisabana.edu.co/index.php/aquichan/article/view/5659/4529>
42. Díaz D, Hernández E, Rolo G. Carga mental de trabajo. España; 2013.
43. Carga física y mental en el trabajo: Seguridad y Salud en el Trabajo [Internet]. [Citado el 30 de Jun del 2021]. Disponible en:
<http://normaohsas18001.blogspot.pe/2013/03/carga-fisica-y-mental-en-el-trabajo.html>.

44. Ley del trabajo del enfermero peruano: Ley N° 27669. [Internet] [Citado el 22 de junio del 2021] Disponible en:
<http://cr3.org.pe/views/layout/default/wpcontent/uploads/2015/10/reglamento27669.pdf>
45. Mendes M, López Dina. La Teoría de los Roles en el Contexto de la Enfermería [Internet] [Citado el 8 de may del 2021]; 18 (4). Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962009000400010
46. Graciela S, Chara B. La importancia del trabajo en equipo en enfermería [Internet] [Citado el 4 de Jul del 2021]; 12(2): 36 - 50. Disponible en: <http://www.sanjuandedios.com/historiayvida/la-importancia-del-trabajo-enequipo-en-enfermeria/>
47. Thofehr N, Buss M. Trabajo en equipo: visión de los enfermeros de un hospital de Murcia/España. Enfermería Global [Internet] [citado el 9 de Jul del 2021]; 3(36): 223-237. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412014000400012
48. Cárcamo F. Rivas E. Estilo de liderazgo en profesionales de enfermería según su función en los sectores público o privado en Temuco, Chile, 2015. [Internet] [Citado el 22 de mayo del 2021]; 17 (1): 70 – 83. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=74149923007>
49. Oddone E. Occupational Exposure and Health Risks. [Internet]. 2016 [accesado el 3 de Jul 2021]; Disponible en: <http://eds.b.ebscohost.com/eds/ebookviewer/ebook/bmxlYmtfXzEyOTI0OTNfX0FO0?sid=c610a90e-4402-407a-a584-1b7c911eb4a1@pdc-v-sessmgr01&vid=1&format=EB&rid=7>
50. Ley de seguridad y salud en el Trabajo: Ley N° 29783 [Internet] [citado el 27 de Junio del 2021] Disponible en:

<https://www.mtc.gob.pe/nosotros/seguridadysalud/documentos/Ley%20N>

51. Sánchez J. López J. López J. Generalización de la fiabilidad: un enfoque meta analítico aplicado a la fiabilidad [Internet] [Citado el 28 de Julio del 2021]; 31(6):262–270. Disponible en:

<https://www.um.es/metaanalysis/pdf/5026.pdf>

ANEXOS

ANEXO 1: MATRÍZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

| VARIABLES | DEFINICIÓN CONCEPTUAL | DEFINICIÓN OPERACIONAL | DIMENSIONES | INDICADORES | N° DE ITEMS | TIPO DE VARIABLE | ESCALA DE MEDICIÓN | VALOR FINAL | CRITERIOS PARA ASIGNAR VALORES | |
|----------------------|---|--|-----------------------------|--|----------------------------------|------------------|--------------------|-----------------------------------|---------------------------------|------------------------------------|
| DESGASTE OCUPACIONAL | El desgaste ocupacional es el resultado de la acumulación de factores internos y externos, los cuales se producen como consecuencia de constante presión que desencadena estrés y afecta tanto su estado de salud físico, mental y su entorno laboral (18). | Conjunto de aflicciones tanto físicas como psicológicas que afectan la salud de los enfermeros (as) del Hospital de Emergencias de Ate vitarte en los aspectos cansancio emocional, realización personal y despersonalización el cual será obtenido a través de un cuestionario. | CANSANCIO EMOCIONAL | <ul style="list-style-type: none"> • Emociones • Agotamiento • Tiempo | 1,2,3,6,8 13,14,16, 20 | Cualitativa | Ordinal | 1. NUNCA | Baja Prevalencia (22-51) | |
| | | | REALIZACIÓN PERSONAL | <ul style="list-style-type: none"> • Pertenencia • Energía • Pensamiento Positivo | 4,7,9,12, 17,18,19, 21 | | | 3. A VECES | | Mediana Prevalencia (52-81) |
| | | | DESPERSONALIZACIÓN | <ul style="list-style-type: none"> • Sentimientos • Preocupación | 5,10,11,15,22 | | | 4. CASI SIEMPRE 5. SIEMPRE | | |

| | | | | | | | | | | | | |
|--------------------------------|---|--|-------------------------------------|--|-------|-------------|---------|----------|-------------------|-----------------------|------------------|-----------------|
| FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL | Son aquellas situaciones que se presentan en el trabajo que guardan relación con el ambiente laboral y que están directamente relacionadas con la organización el contenido de trabajo y la realización de la tarea y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o a la salud (física, psíquica y social) del trabajador como al desarrollo del trabajo (21). | Conjunto de situaciones que se suscitan en el actuar laboral que afecta al bienestar físico y mental de los enfermeros (as) del Hospital de Emergencias de Ate vitarte tales como exigencias psicológicas, control sobre el trabajo, apoyo social, compensaciones en el trabajo y doble presencia el cual será obtenido a través de un cuestionario. | EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS | <ul style="list-style-type: none"> • Exigencias cuantitativas • Exigencias emocionales • Ritmo de trabajo | 1-5 | Cualitativa | Ordinal | 1. NUNCA | BAJO [20 – 46] | | | |
| | | | CONTROL SOBRE EL TRABAJO | <ul style="list-style-type: none"> • Influencia en el trabajo • Posibilidades de desarrollo • Control sobre los tiempos • Sentido del trabajo. | 6-10 | | | | | 2. SOLO ALGUNAS VECES | | |
| | | | APOYO SOCIAL | <ul style="list-style-type: none"> • Claridad del rol • Conflicto del rol • Calidad de relaciones • Calidad de liderazgo | 11-15 | | | | | | 3. ALGUNAS VECES | |
| | | | COMPENSACIONES EN EL TRABAJO | <ul style="list-style-type: none"> • Inseguridad • Condiciones de trabajo • Reconocimiento | 16-18 | | | | | | | 4. MUCHAS VECES |
| | | | DOBLE PRESENCIA | <ul style="list-style-type: none"> • Carga de tareas domésticas. • Preocupación por las tareas domesticas | 19-20 | | | | | | | |
| | | | | ALTO [74 – 100] | | | | | | | | |

ANEXO 2: INSTRUMENTO DE DESGASTE OCUPACIONAL

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
ESCUELA DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD
CUESTIONARIO

Sexo: F () M ()

Estimado Señor (a) (ita): Le agradezco anticipadamente por su colaboración, para la investigación: "Desgaste ocupacional y Factores de Riesgo Psicosocial en Enfermeros del área de Emergencia de un Hospital Nacional, Lima - 2021"

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

| | | | | |
|----------------|---------------------|----------------|-------------------|--------------|
| 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| SIEMPRE | CASI SIEMPRE | A VECES | CASI NUNCA | NUNCA |

| N° | VARIABLE 1: DESGASTE OCUPACIONAL | ESCALA DE CALIFICACION | | | | |
|----|--|------------------------|--|--|--|--|
| | DIMENSIÓN 1 | | | | | |
| 1 | Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo | | | | | |
| 2 | Cuando termino mi jornada de trabajo no me siento vacío | | | | | |
| 3 | Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado | | | | | |
| 4 | Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa | | | | | |
| 5 | Siento que mi trabajo me está desgastando | | | | | |
| 6 | Me siento frustrado en mi trabajo | | | | | |
| 7 | Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo | | | | | |

| | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|
| 8 | Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa | | | | | |
| 9 | Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades | | | | | |
| | DIMENSIÓN 2 | | | | | |
| 10 | Siento que no puedo atender fácilmente a mis usuarios | | | | | |
| 11 | Siento que trato con poca eficacia los problemas de mis usuarios | | | | | |
| 12 | Siento que no estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo | | | | | |
| 13 | Me siento con mucha energía en mi trabajo | | | | | |
| 14 | Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis usuarios | | | | | |
| 15 | Me siento estimado después de haber trabajado con mis usuarios | | | | | |
| 16 | Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo | | | | | |
| 17 | Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada | | | | | |
| | DIMENSIÓN 3 | | | | | |
| 18 | Siento que estoy tratando a algunos usuarios como si fueran objetos impersonales | | | | | |
| 19 | Siento que me he hecho más duro con la Gente | | | | | |
| 20 | Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente | | | | | |
| 21 | Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis usuarios | | | | | |
| 22 | Me parece que los usuarios me culpan de alguno de sus problemas | | | | | |

ANEXO 3: INSTRUMENTO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

VARIABLE: FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL:

| | | | | |
|----------------|---------------------|----------------|-------------------|--------------|
| 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| SIEMPRE | CASI SIEMPRE | A VECES | CASI NUNCA | NUNCA |

| N° | VARIABLE 2: FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL | ESCALA DE CALIFICACION | | | | |
|--------------------|---|------------------------|--|--|--|--|
| DIMENSIÓN 1 | | | | | | |
| 1 | Su trabajo requiere de atención constante | | | | | |
| 2 | En su trabajo tiene Ud. Que tomar decisiones difíciles | | | | | |
| 3 | En general, considera Ud. Que su trabajo le genera desgaste emocional | | | | | |
| 4 | En su trabajo, Ud. Tiene que guardar sus emociones y no expresarlas | | | | | |
| 5 | Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día | | | | | |
| DIMENSIÓN 2 | | | | | | |
| 6 | Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigne | | | | | |
| 7 | Las tareas que realiza le parecen importantes | | | | | |
| 8 | Su trabajo permite que aprenda cosas nuevas | | | | | |
| 9 | Puede dejar su trabajo un momento para conversar con su compañero(a) | | | | | |
| 10 | Siente que su institución tiene gran importancia para Ud. | | | | | |
| DIMENSIÓN 3 | | | | | | |
| 11 | Sabe exactamente que tareas son de su responsabilidad | | | | | |

| | | | | | | |
|--------------------|---|--|--|--|--|--|
| 12 | Tiene que hacer tareas que Ud. Cree que debería de hacerse de otra manera | | | | | |
| 13 | Recibe apoyo de su jefe o superior inmediato | | | | | |
| 14 | Entre compañeros y compañeras se ayudan en el trabajo | | | | | |
| 15 | Sus jefes inmediatos, resuelven bien los conflictos | | | | | |
| DIMENSIÓN 4 | | | | | | |
| 16 | Está preocupado(a) por si le despiden o no le renuevan el contrato | | | | | |
| 17 | Está preocupado por si les cambian las tareas contra su voluntad | | | | | |
| 18 | Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco | | | | | |
| DIMENSIÓN 5 | | | | | | |
| 19 | Si está ausente un día de casa, las tareas domésticas que realiza se quedan sin hacer | | | | | |
| 20 | Cuando está en el trabajo piensa en las exigencias domésticas y familiares | | | | | |

ANEXO 4: CERTIFICADO DE VALIDEZ DE DESGASTE OCUPACIONAL

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESGASTE OCUPACIONAL

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|--------------------|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| DIMENSION 1 | | | | | | | | |
| 1 | Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo | X | | X | | X | | |
| 2 | Cuando termino mi jornada de trabajo no me siento vacío | X | | X | | X | | |
| 3 | Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado | X | | X | | X | | |
| 4 | Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa | X | | X | | X | | |
| 5 | Siento que mi trabajo me está desgastando | X | | X | | X | | |
| 6 | Me siento frustrado en mi trabajo | X | | X | | X | | |
| 7 | Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo | X | | X | | X | | |
| 8 | Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa | X | | X | | X | | |
| 9 | Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades | X | | X | | X | | |
| DIMENSION 2 | | | | | | | | |
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 10 | Siento que no puedo atender fácilmente a mis usuarios | X | | X | | X | | |
| 11 | Siento que trato con poca eficacia los problemas de mis usuarios | X | | X | | X | | |
| 12 | Siento que no estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo | X | | X | | X | | |
| 13 | Me siento con mucha energía en mi trabajo | X | | X | | X | | |
| 14 | Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis usuarios | X | | X | | X | | |
| 15 | Me siento estimado después de haber trabajado con mis usuarios | X | | X | | X | | |
| 16 | Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo | X | | X | | X | | |
| 17 | Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada | X | | X | | X | | |
| DIMENSION 3 | | | | | | | | |
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 18 | Siento que estoy tratando a algunos usuarios como si fueran objetos impersonales | X | | X | | X | | |
| 19 | Siento que me he hecho más duro con la Gente | X | | X | | X | | |
| 20 | Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente | X | | X | | X | | |
| 21 | Siento que realmente no me importa lo que les ocurre a mis usuarios | X | | X | | X | | |
| 22 | Me parece que los usuarios me culpan de alguno de sus problemas | X | | X | | X | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____


Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. **Dr/ Mg: Juan José Gabriel Artica Martínez** **DNI: 45620749**

Especialidad del validador: **Psicología clínica y de la salud**

02 de julio del 2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESGASTE OCUPACIONAL

| N° | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|----|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | DIMENSION 1 | | | | | | | |
| 1 | Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo | X | | X | | X | | |
| 2 | Cuando termino mi jornada de trabajo no me siento vacío | X | | X | | X | | |
| 3 | Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado | X | | X | | X | | |
| 4 | Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa | X | | X | | X | | |
| 5 | Siento que mi trabajo me está desgastando | X | | X | | X | | |
| 6 | Me siento frustrado en mi trabajo | X | | X | | X | | |
| 7 | Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo | X | | X | | X | | |
| 8 | Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa | X | | X | | X | | |
| 9 | Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades | X | | X | | X | | |
| | DIMENSION 2 | | | | | | | |
| 10 | Siento que no puedo atender fácilmente a mis usuarios | X | | X | | X | | |
| 11 | Siento que trato con poca eficacia los problemas de mis usuarios | X | | X | | X | | |
| 12 | Siento que no estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo | X | | X | | X | | |
| 13 | Me siento con mucha energía en mi trabajo | X | | X | | X | | |
| 14 | Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis usuarios | X | | X | | X | | |
| 15 | Me siento estirado después de haber trabajado con mis usuarios | X | | X | | X | | |
| 16 | Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo | X | | X | | X | | |
| 17 | Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada | X | | X | | X | | |
| | DIMENSION 3 | | | | | | | |
| 18 | Siento que estoy tratando a algunos usuarios como si fueran objetos impersonales | X | | X | | X | | |
| 19 | Siento que me he hecho más duro con la Gente | X | | X | | X | | |
| 20 | Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente | X | | X | | X | | |
| 21 | Siento que realmente no me importa lo que les ocurre a mis usuarios | X | | X | | X | | |
| 22 | Me parece que los usuarios me culpan de alguno de sus problemas | X | | X | | X | | |


Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dx/ Mg: Jimmy Carlos Orihuela Salazar DNI: 25580673

Especialidad del validador: **Psicología clínica y organizacional**

02 de julio del 2021



Firma del Experto Informante.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESGASTE OCUPACIONAL

| N° | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|--------------------|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| DIMENSION 1 | | | | | | | | |
| 1 | Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo | X | | X | | X | | |
| 2 | Cuando termino mi jornada de trabajo no me siento vacío | X | | X | | X | | |
| 3 | Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado | X | | X | | X | | |
| 4 | Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa | X | | X | | X | | |
| 5 | Siento que mi trabajo me está desgastando | X | | X | | X | | |
| 6 | Me siento frustrado en mi trabajo | X | | X | | X | | |
| 7 | Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo | X | | X | | X | | |
| 8 | Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa | X | | X | | X | | |
| 9 | Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades | X | | X | | X | | |
| DIMENSION 2 | | | | | | | | |
| 10 | Siento que no puedo atender fácilmente a mis usuarios | X | | X | | X | | |
| 11 | Siento que trato con poca eficacia los problemas de mis usuarios | X | | X | | X | | |
| 12 | Siento que no estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo | X | | X | | X | | |
| 13 | Me siento con mucha energía en mi trabajo | X | | X | | X | | |
| 14 | Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis usuarios | X | | X | | X | | |
| 15 | Me siento estimado después de haber trabajado con mis usuarios | X | | X | | X | | |
| 16 | Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo | X | | X | | X | | |
| 17 | Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada | X | | X | | X | | |
| DIMENSION 3 | | | | | | | | |
| 18 | Siento que estoy tratando a algunos usuarios como si fueran objetos impersonales | X | | X | | X | | |
| 19 | Siento que me he hecho más duro con la Gente | X | | X | | X | | |
| 20 | Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente | X | | X | | X | | |
| 21 | Siento que realmente no me importa lo que les ocurre a mis usuarios | X | | X | | X | | |
| 22 | Me parece que los usuarios me culpan de alguno de sus problemas | X | | X | | X | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: HUAYTA FRANCO, Yolanda Josefina DNI: 09333287

Grado y Especialidad del validador: DOCTORA EN EDUCACION

Lima, 21 de mayo del 2021.

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específicos del constructo.

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.


Firma del Experto Informante.
Especialidad

ANEXO 5: CERTIFICADO DE VALIDEZ DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

| N° | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|----|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | DIMENSION 1 | | | | | | | |
| 1 | Su trabajo requiere de atención constante | X | | X | | X | | |
| 2 | En su trabajo tiene Ud. Que tomar decisiones difíciles | X | | X | | X | | |
| 3 | En general, considera Ud. Que su trabajo le genera desgaste emocional | X | | X | | X | | |
| 4 | En su trabajo, Ud. Tiene que guardar sus emociones y no expresarlas | X | | X | | X | | |
| 5 | Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día | X | | X | | X | | |
| | DIMENSION 2 | | | | | | | |
| 6 | Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigne | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 7 | Las tareas que realiza le parecen importantes | X | | X | | X | | |
| 8 | Su trabajo permite que aprenda cosas nuevas | X | | X | | X | | |
| 9 | Puede dejar su trabajo un momento para conversar con su compañero(a) | X | | X | | X | | |
| 10 | Siente que su institución tiene gran importancia para Ud. | X | | X | | X | | |
| | DIMENSION 3 | | | | | | | |
| 11 | Sabe exactamente que tareas son de su responsabilidad | X | | X | | X | | |
| 12 | Tiene que hacer tareas que Ud. Cree que debería de hacerse de otra manera | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 13 | Recibe apoyo de su jefe o superior inmediato | X | | X | | X | | |
| 14 | Entre compañeros y compañeras se ayudan en el trabajo | X | | X | | X | | |
| 15 | Sus jefes inmediatos, resuelven bien los conflictos | X | | X | | X | | |
| | DIMENSION 4 | | | | | | | |
| 16 | Está preocupado(a) por si le despiden o no le renuevan el contrato | X | | X | | X | | |
| 17 | Está preocupado por si les cambian las tareas contra su voluntad | X | | X | | X | | |
| 18 | Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco | X | | X | | X | | |
| | DIMENSION 5 | | | | | | | |
| 19 | Si está ausente un día de casa, las tareas domésticas que realiza se quedan sin hacer | X | | X | | X | | |
| 20 | Cuando está en el trabajo piensa en las exigencias domésticas y familiares | X | | X | | X | | |

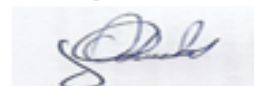
Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [X] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg: Jimmy Carlos Orihuela Salazar DNI: 25580673

Especialidad del validador: Psicología clínica y Organizacional

02 de julio del 2021



Firma del Experto Informante.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

| N° | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|--------------------|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| DIMENSION 1 | | | | | | | | |
| 1 | Su trabajo requiere de atención constante | X | | X | | X | | |
| 2 | En su trabajo tiene Ud. Que tomar decisiones difíciles | X | | X | | X | | |
| 3 | En general, considera Ud. Que su trabajo le genere desgaste emocional | X | | X | | X | | |
| 4 | En su trabajo, Ud. Tiene que guardar sus emociones y no expresarlas | X | | X | | X | | |
| 5 | Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día | X | | X | | X | | |
| DIMENSION 2 | | | | | | | | |
| 6 | Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigne | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 7 | Las tareas que realiza le parecen importantes | X | | X | | X | | |
| 8 | Su trabajo permite que aprenda cosas nuevas | X | | X | | X | | |
| 9 | Puede dejar su trabajo un momento para conversar con su compañero(a) | X | | X | | X | | |
| 10 | Siente que su institución tiene gran importancia para Ud. | X | | X | | X | | |
| DIMENSION 3 | | | | | | | | |
| 11 | Sabe exactamente que tareas son de su responsabilidad | X | | X | | X | | |
| 12 | Tiene que hacer tareas que Ud. Cree que debería de hacerse de otra manera | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 13 | Recibe apoyo de su jefe o superior inmediato | X | | X | | X | | |
| 14 | Entre compañeros y compañeras se ayudan en el trabajo | X | | X | | X | | |
| 15 | Sus jefes inmediatos, resuelven bien los conflictos | X | | X | | X | | |
| DIMENSION 4 | | | | | | | | |
| 16 | Está preocupado(a) por si le despiden o no le renuevan el contrato | X | | X | | X | | |
| 17 | Está preocupado por si les cambian las tareas contra su voluntad | X | | X | | X | | |
| 18 | Mis superiores me den el reconocimiento que merezco | X | | X | | X | | |
| DIMENSION 5 | | | | | | | | |
| 19 | Si está ausente un día de casa, las tareas domésticas que realiza se quedan sin hacer | X | | X | | X | | |
| 20 | Cuando está en el trabajo piensa en las exigencias domésticas y familiares | X | | X | | X | | |

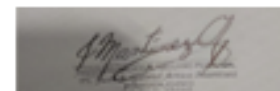
Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg: Juan José Gabriel Artica Martínez DNI: 45620749

Especialidad del validador: Psicología clínica y de la salud

02 de julio del 2021



Firma del Experto Informante.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

| N° | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|--------------------|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| DIMENSION 1 | | | | | | | | |
| 1 | Su trabajo requiere de atención constante | X | | X | | X | | |
| 2 | En su trabajo tiene Ud. Que tomar decisiones difíciles | X | | X | | X | | |
| 3 | En general, considera Ud. Que su trabajo le genera desgaste emocional | X | | X | | X | | |
| 4 | En su trabajo, Ud. Tiene que guardar sus emociones y no expresarlas | X | | X | | X | | |
| 5 | Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día | X | | X | | X | | |
| DIMENSION 2 | | | | | | | | |
| 6 | Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigne | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 7 | Las tareas que realiza le parecen importantes | X | | X | | X | | |
| 8 | Su trabajo permite que aprenda cosas nuevas | X | | X | | X | | |
| 9 | Puede dejar su trabajo un momento para conversar con su compañero(a) | X | | X | | X | | |
| 10 | Siente que su institución tiene gran importancia para Ud. | X | | X | | X | | |
| DIMENSION 3 | | | | | | | | |
| 11 | Sabe exactamente que tareas son de su responsabilidad | X | | X | | X | | |
| 12 | Tiene que hacer tareas que Ud. Cree que debiera de hacerse de otra manera | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 13 | Recibe apoyo de su jefe o superior inmediato | X | | X | | X | | |
| 14 | Entre compañeros y compañeras se ayudan en el trabajo | X | | X | | X | | |
| 15 | Sus jefes inmediatos, resuelven bien los conflictos | X | | X | | X | | |
| DIMENSION 4 | | | | | | | | |
| 16 | Está preocupado(a) por si le despiden o no le renuevan el contrato | X | | X | | X | | |
| 17 | Está preocupado por si les cambian las tareas contra su voluntad | X | | X | | X | | |
| 18 | Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco | X | | X | | X | | |
| DIMENSION 5 | | | | | | | | |
| 19 | Si está ausente un día de casa, las tareas domésticas que realiza se quedan sin hacer | X | | X | | X | | |
| 20 | Cuando está en el trabajo piensa en las exigencias domésticas y familiares | X | | X | | X | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: HUAYTA FRANCO, Yolanda Josefina DNI: 09333287

Grado y Especialidad del validador: DOCTORA EN EDUCACION

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específicos del constructo.

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Lima, 21 de mayo del 2021.


Firma del Experto Informante.
Especialidad

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

ANEXO 7: PRUEBA DE CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS

Resumen del procesamiento de los casos

| | | N | % |
|-------|------------------------|----|-------|
| Casos | Válidos | 15 | 100,0 |
| | Excluidos ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 15 | 100,0 |

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados | N de elementos |
|------------------|--|----------------|
| ,855 | ,810 | 22 |

Resumen del procesamiento de los casos

| | | N | % |
|-------|------------------------|----|-------|
| Casos | Válidos | 15 | 100,0 |
| | Excluidos ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 15 | 100,0 |

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados | N de elementos |
|------------------|--|----------------|
| ,838 | ,840 | 20 |



ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, ROJAS SAAVEDRA KATHERINE estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "DESGASTE OCUPACIONAL Y FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN ENFERMEROS DEL ÁREA DE EMERGENCIA DE UN HOSPITAL NACIONAL, LIMA - 2021.", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

| Nombres y Apellidos | Firma |
|--|---|
| ROJAS SAAVEDRA KATHERINE DNI: 45796622 ORCID 0000-0002-4286-358X | Firmado digitalmente por: KROJASS1 el 21-07-2021 00:09:13 |

Código documento Trilce: INV - 0336784