



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE
LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

**Riesgos psicosociales y agotamiento laboral en el personal de
salud de una clínica de Guayaquil, 2023**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Olaya Garcia, Aura Lupe (orcid.org/0009-0009-6971-8049)

ASESORES:

Mg. García Parrilla, Joyce Daniela ([orcid.org/ \(000-0002-0622-8079\)](https://orcid.org/000-0002-0622-8079))
Dr. Cruz Cisneros, Víctor Francisco (orcid.org/0000-0002-0429-294X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

PIURA – PERÚ

2023

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por este logro alcanzado, un trabajo de investigación es fruto de proyectos y esfuerzos previos que corresponden a otras personas, es por eso que quiero agradecer a mis docentes por su orientación y atención a mis consultas a lo largo de este tiempo.

Gracias a mis amigos, que siempre me han prestado un gran apoyo moral y humano, necesarios en los momentos difíciles de este trabajo y esta profesión.

Pero, sobre todo, gracias a mi amado esposo Christian Castro Jaramillo, por su comprensión, estímulo y ayuda otorgada desde el momento que decidí empezar esta nueva etapa profesional, un tiempo robado a nuestra historia de pareja, por eso, este logro es también el suyo.

DEDICATORIA

EL PRINCIPIO DE LA SABIDURIA ES EL AMOR A JEHOVA

Es por eso que este nuevo logro alcanzado se lo dedico en primer lugar a Dios, por dotarme de inteligencia, perseverancia y amor a mi carrera, lo que me ha permitido ser una persona de bien con ideales firmes.

A mi amado esposo Christian Castro Jaramillo, por sus palabras y confianza, por su amor y constante apoyo en los momentos cuando ya perdía las fuerzas para continuar.

A mi querida madre por ser una persona llena de virtudes, digna de admirar, que siempre me hace saber lo orgullosa que se siente por mis logros alcanzados.

A mi hermano Jorge García quién ya no se encuentra físicamente con nosotros, pero sé que desde el cielo cuida cada paso que doy, sus palabras siempre permanecerán en mi mente y corazón cuando me decía que yo seré una excelente profesional.

A mis amados hijos que cada día les demuestro con el ejemplo que no importa las adversidades que se presenten, debemos ser perseverante y lograr cada día la excelencia.



DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE LOS ASESORES

Nosotros, CRUZ CISNEROS VICTOR FRANCISCO, GARCIA PARRILLA JOYCE DANIELA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesores de Tesis Completa titulada: "RIESGOS PSICOSOCIALES Y AGOTAMIENTO LABORAL EN EL PERSONAL DE SALUD DE UNA CLÍNICA DE GUAYAQUIL, 2023", cuyo autor es OLAYA GARCIA AURA LUPE, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

Hemos revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis Completa cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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

PIURA, 17 de Junio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CRUZ CISNEROS VICTOR FRANCISCO, GARCIA PARRILLA JOYCE DANIELA DNI: 00244802 ORCID: 0000-0002-0429-294X	Firmado electrónicamente por: VCRUZCI8 el 17-06-2023 13:00:34
CRUZ CISNEROS VICTOR FRANCISCO, GARCIA PARRILLA JOYCE DANIELA DNI: 72222645 ORCID: 000-0002-0622-8079	Firmado electrónicamente por: JGARCIAPA el 17-06-2023 13:10:29

Código documento Trilce: TRI - 0545029



**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR

Yo, OLAYA GARCIA AURA LUPE estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis Completa titulada: "RIESGOS PSICOSOCIALES Y AGOTAMIENTO LABORAL EN EL PERSONAL DE SALUD DE UNA CLÍNICA DE GUAYAQUIL, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis Completa:

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
AURA LUPE OLAYA GARCIA CARNET EXT.: 0917834814 ORCID: 0009-0009-6971-8049	Firmado electrónicamente por: AOLAYAG el 17-06- 2023 17:01:57

Código documento Trilce: TRI - 0545028

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	
AGRADECIMIENTO	ii
DEDICATORIA	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE LOS ASESORES.....	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	10
II. MARCO TEÓRICO	13
III. METODOLOGÍA	22
3.1. Tipo y diseño de investigación	22
3.2 Variables y operacionalización Variable1: Riesgos Psicosociales	23
3.3 Población, Muestra y muestreo.....	24
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	25
3.5 Procedimiento	26
3.6 Método de análisis de datos	26
IV. RESULTADOS.....	28
V. DISCUSIÓN.....	37
VI. CONCLUSIONES	43
VII. RECOMENDACIONES	44
REFERENCIAS	45
ANEXOS	53

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Relación entre los riesgos psicosociales y el agotamiento laboral.....	28
Tabla 2: Establecer la relación entre riesgos psicosociales y la dimensión agotamiento.....	29
Tabla 3: Describir la relación entre riesgos psicosociales y la dimensión despersonalización.....	30
Tabla 4: Analizar la relación entre riesgos psicosociales y la dimensión baja realización personal.....	31
Tabla 5: Prueba de normalidad de riesgos psicosociales y agotamiento laboral	32
Tabla 6: Correlación de las variables riesgos psicosociales y el agotamiento laboral	33
Tabla 7: Correlación entre la variable riesgos psicosociales y la dimensión agotamiento.....	34
Tabla 8: Correlación entre riesgos psicosociales y la dimensión despersonalización.....	35
Tabla 9: Correlación entre los riesgos psicosociales y la dimensión baja realización personal	36

RESUMEN

Esta investigación se realizó con el objetivo de Determinar la relación entre los riesgos psicosociales y agotamiento laboral en el personal de salud de una clínica de Guayaqui, la metodología fue la investigación básica, y el diseño fue el no experimental, la muestra es de 120 colaboradores de la casa de salud, se realizó la prueba de confiabilidad, la prueba aplicada fue Kolmogorov Smirnov y las preguntas de las encuestas fueron validada por 5 expertos, se obtuvo como resultados que los riesgos es el agotamiento laboral, que logra poseer efectos perjudiciales tanto para los individuos como para las organizaciones, abarcan una amplia gama de factores que pueden afectar el bienestar mental y físico de los trabajadores, esto quiere decir que los riesgos psicosociales ayudarán a mejorar agotamiento laboral en el personal de salud de una clínica de Guayaquil, Después de haber expuesto los cuestionarios a los expertos da un resultado de Aiken, por medio del aplicativo Excel validez de la variable riesgo psicosociales del 0.83 y una confiabilidad de alfa de Cronbach del 0.80, así mismo para la variable agotamiento laboral del 0.82 para el resultado de validez y para la confiabilidad de alfa de Cronbach del 0.83 estos cálculos fueron obtenidos del programa SPSS. Los resultados mostraron una correlación moderada entre las variables estudiadas, con un valor de $p < 0,01$, rechazando irrevocablemente la hipótesis nula, indicando que los riesgos psicosociales se relacionan al agotamiento laboral de los colaboradores de la casa de salud.

Palabras clave: riesgos psicosociales, agotamiento laboral, despersonalización, baja realización persona,

ABSTRACT

This research was carried out with the objective of determining the relationship between psychosocial risks and job exhaustion in the health personnel of a Guayaqui clinic, the methodology was basic research, and the design was non-experimental, the sample is 120 collaborators of the health home, the reliability test was carried out, the applied test was Kolmogorov Smirnov and the survey questions were validated by 5 experts, it was obtained as results that the risks are labor exhaustion, which manages to have detrimental effects for both individuals as well as organizations, cover a wide range of factors that can affect the mental and physical well-being of workers, this means that psychosocial risks will help to improve job exhaustion in the health personnel of a clinic in Guayaquil, after Having exposed the questionnaires to the experts gives an Aiken result, through the Excel application, validity of the psychosocial risk variable of 0.83 and a reliability of Cronbach's alpha of 0.80, likewise for the variable job exhaustion of 0.82 for the validity result. and for Cronbach's alpha reliability of 0.83 these calculations were obtained from the SPSS program. The results showed a moderate correlation between the variables studied, with a value of $p < 0.01$, irrevocably rejecting the null hypothesis, indicating that the psychosocial risks are related to the labor exhaustion of the employees of the health home.

Keywords: psychosocial risks, job burnout, depersonalization, low personal fulfillment.

I. INTRODUCCIÓN

En los últimos años, el sistemas de salud, ante la alta demanda de servicios de enfermería, colapsaron durante el pico epidemiológico provocado por la pandemia del COVID-19, ya que la alta morbimortalidad demostró las deficiencias y limitaciones del sistema de salud, especialmente en América Latina y el período pospandemia que los sistemas de salud han creado nuevos desafíos, necesidades y requerimientos al abordar el bienestar emocional del personal de salud y crear condiciones de trabajo que reduzcan el riesgo psicosocial (Cabezas, 2020).

En este sentido, el personal de salud se enfrenta a enormes cargas de trabajo que requieren esfuerzo y dedicación constantes; la presión de los directivos y servicios profesionales demanda mayor productividad y eficiencia, aún en presencia de deficiencias organizacionales, y las limitaciones de los recursos y materiales que afectan el desempeño de su trabajo, y las necesidades y deseos de los propios pacientes, además de la continuidad de la atención a las personas con diferentes enfermedades y afecciones (Martínez, 2020).

Además, el personal de salud está expuesta a un abanico de riesgos biológicos, químicos, físicos y psicosociales; frente al cual experimentan tensión, temor, preocupación, tristeza, frustración, alerta, cautela, irritabilidad problemas de sueño, incide en la calidad de vínculo interpersonal e incrementa la probabilidad de desarrollar desajustes emocionales como ansiedad, depresión, entre otros (Cifuentes et al., 2021). Los riesgos laborales al cual están expuestos el personal de salud, especialmente los de naturaleza psicosocial relacionado al estrés en el trabajo, presión y carga laboral constante, conflictividad en el clima laboral, hostigamiento, lo cual afecta el desempeño laboral, y se asocia al cansancio físico y emocional que experimenta el trabajador, desmotivación, baja satisfacción en el trabajo, baja productividad, e incrementando el ausentismo (Hocin, et al., 2016).

El problema de este estudio efectuado en China identificó una prevalencia del 23.04 de ansiedad en personal sanitario, siendo más frecuente en mujeres, y en personal de enfermería (Lozano, 2020). En Latinoamérica, uno de cada 5 trabajadores sanitarios presentaba sintomatología depresiva (López et al., 2021).

Otro estudio realizado en Perú un Hospital identificó una prevalencia del nivel alto en agotamiento emocional (68.5%) y falta de realización personal (48.6%). En Ecuador, un estudio realizado en Riobamba identificó que el 90% de médicos y enfermeras presentaban síndrome de burnout de moderado a severo. Un estudio realizado en España antes de la pandemia identificó que factores relacionados a la carga de trabajo y falta de apoyo se asocia al cansancio emocional (Merino, et al., 2018).

En tal sentido, la evidencia empírica evidencia la presencia de agotamiento emocional en personal sanitario de diferentes contextos latinoamericanos, realidad a la cual Ecuador no es ajeno, como también realizar estudios que conlleven a caracterizar la problemática psicosocial que afronta el personal sanitario.

En una clínica privada de Guayaquil que brinda servicios especializados de atención sanitaria, se ha identificado que el personal de salud labora una jornada semanal de 36 horas semanales y turnos de 24 horas continuos en servicio de emergencia adicionalmente a ello, laboran en otras entidades sanitarias como hospitales públicos y clínicas privadas de salud, dedicando tiempo reducido para el ocio y recreación, más aún que con la alta demanda de usuarios ha conllevado un incremento en la carga laboral manifestado en mayor ratio de pacientes por personal de la salud, como también asumir funciones laborales en forma paralela, frente a lo cual el personal de salud expresa cansancio, fatiga, irritabilidad, conflictos interpersonales y ha incrementado las quejas por parte de los usuarios del servicio asistencial. Esta situación evidencia la presencia de determinados estresores psicosociales que inciden en su salud emocional y desempeño profesional.

Por tanto, se plantea la formulación del problema: ¿Cuál es la relación entre los riesgos psicosociales y el agotamiento laboral en el personal de salud de una clínica de Guayaquil, 2023?

La investigación tiene relevancia el cual permite establecer los riesgos psicosociales que inciden en el agotamiento laboral, de los trabajadores de tal modo que los hallazgos del estudio constituyan evidencia empírica reciente y fiable para el desarrollo teórico de la salud ocupacional y sirva de base para posteriores

estudios. Además, se justifica metodológicamente dado que se aporta con evidencias de validez y confiabilidad, la recolección de información, de manera que puedan ser utilizados en el ámbito hospitalario y entidades sanitarias.

Así también tiene relevancia práctica de modo que la identificación de riesgos psicosociales y la medición de los niveles del agotamiento emocional permita de los trabajadores de la clínica. Por último, tiene relevancia social teniendo en cuenta que se analiza factores que inciden de manera directa en la calidad de vida de personal sanitario y de manera indirecta en la calidad de las prácticas asistenciales que brindan hacia los usuarios de la clínica.

En tal sentido se formula como objetivo general: Determinar la relación entre los riesgos psicosociales y agotamiento laboral en el personal de salud de una clínica de Guayaquil. Los objetivos específicos son los siguientes: Establecer la relación entre riesgos psicosociales y la dimensión agotamiento; Describir la relación entre riesgos psicosociales y la dimensión despersonalización; Analizar la relación entre riesgos psicosociales y la dimensión baja realización personal; En la investigación se asume la siguiente hipótesis general (H_i): Existe relación directa entre riesgos psicosociales y agotamiento laboral en personal de salud de una clínica de Guayaquil, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

En este apartado se analizan investigaciones con anterioridad en los contextos internacionales y nacionales como también las bases teóricas de la investigación.

A nivel internacional, Acosta (2022) realizó una encuesta correlativa de corte transversal en Perú para establecer la correlación entre el riesgo psicosocial y el estrés en el área de trabajo en una muestra de 43 trabajadores de la salud, un centro de enfermería. relación entre estas variables, donde los principales desenlaces fueron psicosociales (30,2%) y estrés laboral (rango medio, 44,2%). Se concluyó que el riesgo psicosocial se asoció significativamente al estrés con el Rho-0.910.

Quispe (2022) realizó en Perú una investigación transversal de correlación con el propósito de analizar la relación entre el riesgo psicosociales y el estrés laboral en una muestra de 60 enfermeras. Los resultados muestran una relación moderadamente significativa, siendo 0.700 positivo entre variables correlacionadas. En los análisis descriptivos se estableció la prevalencia de niveles bajos de riesgo psicosocial y estrés laboral con $p = 0,000$ y alfa de 0,05. Concluyendo que existe una modesta relación directa entre el riesgo psicosocial y el estrés laboral en el personal de enfermería de una clínica de Lima.

Rojas (2021) realizó una encuesta transversal correlacional para analizar los riesgos psicosociales y el burnout en una muestra de 80 personas de urgencias. Se utilizó un enfoque cuantitativo no experimental, las variables del estudio ($Rho=.09$; $p<.05$) encontraron una prevalencia de agotamiento emocional bajo y moderado. Entre las muestras del estudio, los factores de riesgo psicosocial percibidos con mayor frecuencia incluyeron la doble presencia, las necesidades psicológicas y el control sobre el trabajo. El investigador dio como conclusión que no existió relación demostrativa entre los factores psicosociales y el burnout en la muestra de estudio.

Méndez y Botero (2019) realizaron una revisión sistemática para identificar los factores asociados a la fatiga laboral de enfermería y se realizaron

Scopus, Elsevier y Science Direct. Los resultados reflejan que la compasión, el ocio y la recreación, el liderazgo personal, la ocupación de servicios y la compensación son factores protectores contra el agotamiento laboral. Se concluyó que es relevante desarrollar un programa de prevención promocional en el campo de la salud ocupacional, teniendo en cuenta las situaciones de fatiga y estresores laborales que enfrenta el personal de enfermería.

Menacho (2018) realizó un estudio transversal de correlación para analizar la correlación entre el riesgo psicosocial y el síndrome de burnout, una muestra de 510 profesionales de la salud del servicio de rehabilitación física del centro médico de Lima (Perú). El método es descriptivo, escala de Maslach. Rypicz, et al., (2023) Los hallazgos mostraron, se observaron altos niveles de prevalencia de factores de riesgo psicosocial del 10% de la muestra del estudio y burnout en un promedio del 44%. Como conclusión determinó que los factores de riesgo psicosocial se asociaron con el agotamiento entre los profesionales de la salud encuestados.

Castro (2018) desarrolló un estudio de correlación para establecer la dependencia entre riesgos psicosociales y burnout en una muestra de 322 profesionales en (España). Los hallazgos reflejan que los riesgos psicosociales, el apoyo social, los roles laborales y el uso de medicamentos contra la ansiedad están directamente relacionados con el agotamiento emocional (Haji, et al., 2022). En un análisis descriptivo del agotamiento emocional, se identificaron niveles de prevalencia bajos (34,2%) y moderados (34,2%), más comunes fue la supervisión, la carga de trabajo y el desempeño de roles. Se concluyó que existía una relación espontánea entre el riesgo psicosocial y el burnout en la muestra de estudio.

A nivel nacional, en la capital ecuatoriana Cerezo (2023) realizó un estudio transversal de correlación para identificar factores organizacionales asociados al burnout en 85 profesionales de enfermería del sector salud. Los resultados obtenidos confirmaron la relación entre las variables ($Rho=.545$; $p<.005$). Además, también se identificó la prevalencia de bajos niveles de burnout. Se concluyó que los factores organizacionales influyen en el síndrome de burnout en la investigación.

Caranqui (2022) realizó un estudio transversal de correlación para analizar la asociación entre riesgo psicosocial y síndrome de burnout en una muestra censal

de 40 profesionales de enfermería de un hospital público de Ecuador. El método de realización de este trabajo investigativo es cuantitativo y relacionado con el diseño descriptivo, se realizó una encuesta. Los hallazgos mostraron una baja relación directa entre las variables estudiadas y la prevalencia de altos niveles de burnout y riesgo psicosocial, ya que fueron afectados por el alfa de Cronbach de 0,899. Se concluyó que hubo una baja asociación positiva entre los riesgos psicosociales asociados al burnout entre los profesionales de enfermería.

Triana (2021) realizó un estudio de correlación cruzada en la ciudad de Quevedo con el objetivo de verificar la asociación entre los factores psicosociales y el estrés laboral en una muestra de 51 médicos ginecólogos y obstetras del Hospital de Quevedo. El procedimiento utilizado fue un diseño no experimental con 51 profesionales. Los resultados reflejaron una correspondencia espontánea entre las variables de estudio y los niveles medios de factores psicosociales de 60,8% y estrés laboral de 82,4%. Además, se encontraron niveles moderados de prevalencia entre los riesgos psicosociales y los estresores laborales.

Concluyendo que existía una correlación entre las dos variables de estudio.

Herrera (2021) desarrolló un estudio transversal para identificar componentes de riesgo psicosocial agrupados al estrés laboral percibido en una muestra de 94 profesionales de atención prehospitalaria del Centro de Salud Quevedo, utilizando métodos cuantitativos. Los resultados mostraron coexistencia de reciprocidad entre las variables estudiadas, utilizando la prueba Alfa de 0,823. El análisis descriptivo identificó niveles moderados a altos de riesgo psicosocial y estrés laboral que prevalecían en la muestra del estudio.

Concluyendo que existe una relación directa.

López et al., (2021) ejecutaron una investigación en el municipio de Manabí sobre el riesgo psicosocial y su incidencia en salud en una muestra censal de 60 médicos de un hospital público de Manta, utilizando un método que describió patrones transversales. relacionado. Los resultados mostraron el agotamiento laboral y las necesidades psicológicas y los factores de doble presencia, el porcentaje obtenido fue de 33,33% y el agotamiento emocional de 0,023.

Concluyendo que existe una correlación entre las variables.

A nivel local, Campos (2022) realizó un estudio en la ciudad de Guayaquil para establecer la reciprocidad entre riesgo laboral y burnout, la población de 150 profesionales de un hospital guayaquileño. El procedimiento es un estudio cuantitativo utilizando un muestreo no probabilístico y un diseño no experimental. Se reflejaron una reciprocidad entre las variables estudiadas ($r=0.567$; $p<.05$), el burnout y el riesgo laboral se encontraron en niveles moderados y altos. Concluyó que los riesgos laborales se relacionaron con el desgaste competitivo del hospital de Guayaquil.

En la revisión teórica sustenta la variable riesgos psicosociales, la teoría de Karasek, el control de la demanda en el trabajo, también conocida como Modelo de control de la demanda del trabajo, fue presentada por Robert Karasek en 1985. Este modelo asume que dos características fundamentales del trabajo, las exigencias psicológicas del trabajo y la libertad para tomar decisiones laborales, son las principales fuentes de estrés en nuestra vida laboral, y propone que el bajo control laboral puede conducir a un entorno laboral de alto estrés (Batool, 2022).

Este método predijo el aprendizaje y el estrés laboral, el trabajo activo es exigente y permite que los empleados decidan cuándo y cómo trabajar, mientras que el trabajo pasivo se caracteriza por tareas menos exigentes y menos libertad de elección (Edwards, 2022) El modelo de demanda y control se ha ampliado para agregar el apoyo social a los empleados pueden reducir el estrés al obtener un mayor control sobre su trabajo y desarrollar relaciones sólidas con colegas y supervisores (Design for Health, 2020)..

El apoyo social puede inhibir el estrés psicológico. Los cambios en las relaciones sociales y la libertad de toma de decisiones son inseparables en el proceso de rediseño de puestos (Cols & Arraigada, 2017)

El modelo de desequilibrio esfuerzo y recompensa de Siegrist, que establece que el estrés laboral surge de las valoraciones individuales subjetivas individuales del desequilibrio entre las demandas de esfuerzo y las recompensas recibidas, los trabajadores sopesan el costo-beneficio de sus trabajos y dan menos refuerzo, mayor es la posibilidad de estrés en el trabajo (Marrero & Aguilera, 2018). El modelo

de justicia organizacional propuesto por Moorman sostiene que los empleados hacen evaluaciones individuales de justicia y equidad en el trabajo, ya sea en interacciones entre colegas, roles, asignaciones de tareas y asignación de recursos, como consideraciones para realizar el trabajo (Betsch, 2020). De tal manera que la ponderación injusta en la organización (Pujol & Arraigada, 2017).

Con referente a las definiciones de la variable riesgos psicosociales afecta a muchas personas en la fuerza laboral (Kedzior, 2018). Se caracteriza por agotamiento físico y psicológico, rendimiento y productividad laboral reducidos, y aumento del ausentismo y la rotación (Velásquez, 2020).

Se refieren a las demandas físicas y psicológicas del trabajo, como la carga de trabajo, la presión del tiempo y las demandas emocionales (Hert, 2020). En este sentido, los factores de riesgos psicosociales ocupacional son aquellas demandas, tensiones y exigencias en el trabajo, ya sea por sobrecarga de trabajo y/o condiciones de trabajo inadecuadas, que pueden afectar el funcionamiento físico y/o psicológico de un trabajador (Molen, 2020). Cabe señalar que los riesgos psicosociales resultan de las exigencias excesivas y el estrés en el trabajo, así como de los déficits e insuficiencias en el desempeño laboral (Roussos, 2023).

La Organización Internacional del trabajo, (2020) menciona que la amenaza que representan los riesgos psicosociales por la alta demanda laboral y los recursos organizacionales insuficientes y no significa que el trabajo en sí provoque cambios fisiológicos y estrés emocional, irritabilidad, mal humor y otros desequilibrios. (Ruiz et al., 2023).

Las dimensiones de la variable riesgos psicosociales, es la exigencia psicológica, control sobre el trabajo, apoyo social, compensaciones del trabajo, doble presencia e inseguridad sobre el futuro

Exigencias psicológicas: Las demandas psicológicas en el trabajo se refieren al estrés emocional y cognitivo que experimentan los empleados mientras realizan sus funciones laborales. Estas necesidades pueden ser ocasionadas por diversos factores como la carga de trabajo, la complejidad del puesto, las relaciones interpersonales y la cultura organizacional (Máñez, 2021).

El control sobre el trabajo: es un factor relevante relacionado con el bienestar de las personas y consta de dos factores: La autonomía y el desarrollo de habilidades que llevan a percibir que tienen la capacidad de cambiar y resolver situaciones problemáticas en el trabajo, por lo que perciben un alto grado de control, en el trabajo los empleados experimentan mayor compromiso, satisfacción laboral y bienestar (Treviño & Jesús, 2022).

El Apoyo social: se refiere al apoyo y refuerzo social que sienten los trabajadores en sus interacciones con sus compañeros, la ayuda mutua incide en el bienestar y la integración del trabajador (Lou, 2022). En otras palabras, las organizaciones que propician un clima emocional favorable potencian el trabajo en equipo y la convivencia funcional entre colaboradores y pares, entre colaboradores y directivos, y viceversa, lo que incide en el cumplimiento de metas (García et al., 2020).

Las compensaciones del trabajo: son las retribuciones que recibe los trabajadores en correspondencia al esfuerzo y energía implicada en el cumplimiento de sus roles y funciones en su trabajo (tehman, 2019). La valoración de equilibrio entre compensación recibida y esfuerzo invertido refuerza la motivación extrínseca e incide en la satisfacción en el trabajo (Armijos, et al., 2020).

Estas compensaciones pueden estar referida al salario económico como también al reconocimiento y estabilidad laboral incide favorablemente en el bienestar y calidad de vida laboral del trabajador (Román, et al., 2021).

La Doble presencia: está referido a exigencias y presiones laborales de manera simultáneas y sincrónicas del entorno de trabajo, lo cual incrementa la probabilidad de desarrollar desajuste personal (Plaza, 2023). En el ambiente familiar se manifiesta cuando las exigencias laborales afectan el tiempo de convivencia familiar. En el ámbito laboral está referido a cantidad de tareas asumidas en forma simultáneo, así como jornadas laborales extensas que limitan el desenvolvimiento personal en la esfera social y familiar (Chávez, 2020).

Con referente a la variable agotamiento laboral se lo relaciona con la teoría del Síndrome de Burnout en donde es considerado una condición psicológica que

afecta a las personas que han estado expuestas a estrés prolongado, particularmente en el lugar de trabajo, que pueden afectar significativamente la vida personal y profesional de un individuo (Huezo, et al., 2021).

La teoría del síndrome de agotamiento fue introducida por primera vez en la década de 1970 por el psicólogo Herbert Freudenberger, la exposición prolongada a factores estresantes, particularmente en el lugar de trabajo. Los síntomas se pueden clasificar en tres áreas principales: físicos, emocionales y conductuales. Los síntomas físicos incluyen fatiga, insomnio, y problemas gastrointestinales (Carlin, et al., 2010).

Los síntomas emocionales incluyen sentimientos de cinismo, desapego y desesperanza, los síntomas conductuales incluyen disminución de la productividad, aumento del ausentismo y falta de motivación, es importante identificar el síndrome de burnout en uno mismo y en los demás, una forma de hacerlo es prestar atención a los síntomas mencionados anteriormente, además, si una persona está experimentando una pérdida de interés en el trabajo, una disminución en la satisfacción laboral o una disminución en su desempeño, estos también pueden ser signos del síndrome de agotamiento (Pérez, 2010).

Hay varias causas del síndrome de agotamiento, incluido el trabajo, factores estresantes asociados, factores organizativos y personales. Los factores estresantes relacionados con el trabajo incluyen trabajo excesivo, las demandas laborales y la falta de autonomía (Singer, 2022). Los factores organizacionales, como un liderazgo deficiente, la falta de apoyo y las expectativas poco claras, también pueden contribuir al agotamiento (Kua, 2022). al igual que los factores personales, como el perfeccionismo, la falta de habilidades de afrontamiento. Su vida laboral y personal también contribuyen al burnout (Cabello, 2016).

Por otra parte Buunk & Schaufeli (1993) Usando un modelo de comparación social para explicar teóricamente la fatiga laboral del personal médico, ya que su trabajo está orientado a la interacción y cuidado de las personas enfermas y angustiadas, cada profesión desarrolla su propia forma de trabajar y moviliza sus recursos y habilidades, el equipo de trabajo (Heath, 2020). Las comparaciones y confrontaciones entre los miembros son frecuentes, ya sea por falta de conciencia

emocional o respuestas emocionales poco claras, percepciones de injusticia en las interacciones sociales y altas exigencias laborales descontroladas. Además, los profesionales de la salud tienden a aislarse y aumentan el ausentismo en situaciones de estrés en el trabajo, reforzando la creencia de que son impotentes en el lugar de trabajo.

En base a las definiciones del agotamiento laboral se menciona que es una preocupación creciente para muchos empleados y organizaciones, prolongada a factores estresantes en el lugar de trabajo (Vásquez, et al., 2020). El agotamiento puede tener efectos perjudiciales tanto en el individuo como en la organización, lo que lleva a una disminución del rendimiento laboral, la productividad y la satisfacción laboral.

Las estrategias organizacionales incluyen promover y brindar reconocimiento a los empleados y crear un ambiente de trabajo positivo. Por ejemplo, un empleador puede ofrecer arreglos de trabajo flexibles, como trabajar desde casa u horas reducidas, para ayudar a los empleados a administrar su carga de trabajo, brindar el reconocimiento a los empleados también puede aumentar la moral y la motivación, las estrategias a nivel de políticas, como la promoción de la conciencia sobre la salud mental, la prestación de servicios y el cumplimiento de las normas relacionadas con el trabajo, también pueden ser eficaces (Cabezas, 2020).

Una de las principales causas del agotamiento laboral es una carga de trabajo excesiva y expectativas laborales poco realistas, cuando a los empleados se les asigna demasiado trabajo o se espera que cumplan con plazos poco realistas, pueden sentirse abrumados y estresados, esto puede conducir al agotamiento físico y emocional, lo que les dificulta realizar sus tareas laborales de manera efectiva (Águila, 2019). Además, la mala adecuación al trabajo o la falta de satisfacción laboral también pueden contribuir al agotamiento, cuando los empleados sienten que sus habilidades e intereses no están alineados con sus responsabilidades laborales, pueden desconectarse y perder la motivación (Chambi & Tito, 2020).

Otra causa del burnout es la falta de control o autonomía en el ambiente de trabajo. Cuando los empleados sienten que no tienen voz en cómo se hace su

trabajo o que no se valoran sus opiniones, pueden sentirse frustrados y desmotivados. Esto puede generar sentimientos de impotencia y pérdida de confianza en sus habilidades, el agotamiento físico y emocional es uno de los efectos más comunes del burnout (Ceballos, 2021).

Desde un enfoque clínico sistematizaron la medición del agotamiento laboral se medirá en tres dimensiones (Maslach, et al., 1996).

Agotamiento: Se refiere a sentimientos de cansancio, preocupación, fatiga, debilidad y pérdida de energía ante la exposición crónica a factores estresantes y sobrecarga de trabajo. Esto se desarrolla de manera sistémica cuando las necesidades y demandas laborales percibidas superan los recursos personales y laborales, en cuyo caso los trabajadores se sienten frustrados y agotados física y mentalmente (Apaza & Correa, 2021).

La despersonalización: La apatía, la indiferencia y la insensibilización en el trabajo los hacen monótonos y perjudiciales a los colaboradores que enfrentan las demandas laborales con evitación, pesimismo y desilusión, y responden a ellas con apatía y desinterés (Aguiler, et al., 2019).

La Baja realización personal: Esto sugiere que el trabajador se ve a sí mismo de forma negativa, lo que afecta su autoconcepto y valoración de la autoeficacia laboral, generando así desconfianza, incertidumbre e inseguridad sobre sí mismo como trabajador, lo que reduce la motivación para trabajar y el desinterés por su trabajo (Rupay, 2020).

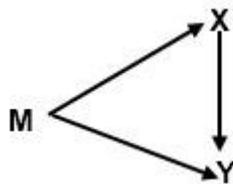
III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de Investigación

Se aplicó la investigación cuantitativa dado que efectúa la comprobación de las variables de estudio por medio de la administración de cuestionarios y análisis estadístico para verificar las hipótesis investigativas (Mata, 2019). Además, el estudio la investigación se encuentra enmarcada dentro de investigación básica porque buscó el desarrollo teórico conceptual de un determinado fenómeno sin fines prácticos.

3.1.2 Diseño de investigación se emplea el diseño no experimental, transversal correlacional porque se medir las variables mediante la aplicación de cuestionarios sin ejercer manipulación de las mismas; y transversal correlacional ya que busca medir la correlación entre las variables en un único momento (Mugira, 2023). El esquema del estudio es el siguiente:



Donde:

M: Puntuaciones Riesgos psicosociales

X: Puntuaciones de agotamiento laboral

Y: personal de salud

r: relación

3.2 Variables y operacionalización Variable1:

Riesgos Psicosociales

Definición conceptual: el riesgo psicosocial es un concepto que se refiere al daño potencial o impacto negativo en el bienestar mental y social de una persona causado por factores relacionados con el trabajo, incluye aspectos como las exigencias del trabajo, el control, el apoyo, las relaciones y la cultura organizacional. (Velásquez, 2020)

Definición Operacional: Los riesgos psicosociales será medido por los puntajes obtenidas en la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales, mediante 20 preguntas tipo Likert.

Dimensiones e indicadores:

Exigencia psicológica: atención constante, desgaste emocional,

Control sobre el trabajo: cantidad de trabajo,

Apoyo social: responsabilidad, iniciativa, apoyo de los superiores, apoyo de los compañeros de trabajo, resolución de conflictos.

Compensaciones del trabajo: preocupación

Doble presencia: inseguridades

Escala de medición: Ordinal

Variable 2: Agotamiento Laboral

Definición conceptual: Se conceptualiza como el agotamiento afecta a muchas personas en la fuerza laboral. Se caracteriza por agotamiento físico y psicológico, rendimiento y productividad laboral reducidos, y aumento del ausentismo y la rotación (Velásquez, 2020).

Definición operacional: El agotamiento laboral será medida por las puntuaciones obtenidas en el Inventario de Burnout (MBI) mediante 22 ítems tipo likert en función de las dimensiones del instrumento

Dimensiones e indicadores:

Agotamiento: cansancio emocional, estrés

Despersonalización. Trato profesional

Baja realización personal: solución de problemas

Escala de medición: Ordinal.

3.3 Población, Muestra y muestreo**Población**

La población está conformada por 185 trabajadores servidores de salud, en profesional médico, enfermera, obstetra, técnicos y auxiliares de enfermería de una clínica de Guayaquil.

Los criterios de inclusión: se considera todo el personal que tenga vínculo laboral con la clínica de un tiempo no menor a seis meses, que asisten al centro de labores y otorguen consentimiento informado y responden el 100% de ítems del cuestionario, como enfermeras, doctores, especialista etc.

Los criterios de exclusión: Aquellos trabajadores que se encuentren en período de goce vacacional, cumpliendo sanción disciplinaria y estén recibiendo tratamiento psicológico y psiquiátrico y personal de limpieza, operarios y personal administrativo.

Muestra

La muestra está conformada por 120 trabajadores de salud de una clínica de acuerdo a la fórmula que se anexa.

Muestreo

Para elegir la unidad de análisis se aplica el muestreo probabilístico simple, debido que se aplica sorteo de la nómina de personal de salud de tal manera que permita elegir la unidad de análisis de manera aleatoria. (Hernández & Mendoza, 2018).

Unidad de análisis:

Personal de salud de una clínica de Guayaquil

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

La encuesta se emplea en la presente indagación, caracterizado por un método de preguntas generalizadas y objetivas que permiten explorar indagación relevante y pertinente acerca del objeto de estudio, de tal modo que permitan inferir y tomar decisiones (Arias, 2020).

Instrumento

Para medir los riesgos psicosociales se aplica un cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo constituida por 20 reactivos con cinco opciones de respuesta (1 a 5), que indagan la exposición de los trabajadores de riesgo para la salud en el ámbito laboral. Este instrumento ha sido analizado y adaptado donde se han establecido las propiedades psicométricas

Para medir agotamiento laboral se aplica el inventario de Burnout (MBI) de Maslach et al., (1996). Este instrumento es un cuestionario que se aplica a personal sanitario de aplicación individual y colectiva para explorar el agotamiento laboral, conformado por 22 preguntas tipo Likert con 5 opciones de respuesta en función de las dimensiones del instrumento que cuenta con amplia evidencia de validez y confiabilidad en diferentes latitudes y su uso ha sido ampliado a otros sectores laborales ya sea para fines investigativos y evaluación de la gestión del capital humano.

Después de haber expuesto los cuestionarios a los expertos da un resultado de Aiken, por medio del aplicativo Excel validez de la variable riesgo psicosociales del 0.83 y una confiabilidad de alfa de Cronbach del 0.80, así mismo para la variable agotamiento laboral del 0.82 para el resultado de validez y para la confiabilidad de alfa de Cronbach del 0.83 estos cálculos fueron obtenidos del programa SPSS.

3.5 Procedimiento

La indagación se realiza de la siguiente manera:

- Se gestiona la autorización para la aplicación de los instrumentos de recolección de datos ante personal directivo de entidad sanitaria
- Luego se coordina con profesional y auxiliares de salud de la clínica para la aplicación de los cuestionarios de evaluación.
- Previo a la aplicación de los instrumentos se realiza, la validación de los cuestionarios por juicio de 5 expertos y la medición de la confiabilidad
- Se aplica de manera presencial los cuestionarios a los participantes del estudio que otorguen la aprobación
- Luego de aplicar los instrumentos, se realizó la base de tos para el tratamiento estadístico.

3.6 Método de análisis de datos

Se aplicó los programas estadísticos SPSS y aplicativo Microsoft Excel.

La evidencia de confiabilidad se realizó aplicando el programa SPSS Y EL Alfa de Cronbach.

Para el análisis correlacional, se realizó una sumatoria de puntuaciones de los ítems de manera global y según las dimensiones. Para corroborar la hipótesis se trabajó con el análisis inferencial a un 95% de nivel de confianza y 0.05 de significación.

3.7 Criterios éticos.

En el estudio se respetará los principios éticos del Informe Belmont (Delclós, 2018), que a continuación se describen:

El respeto a la persona mediante un trato amable, cordial, con empatía y consideración por el estado de salud del participante, y desarrollar una interacción con tolerancia diferencias individuales, culturales y socioeducativas. Así también los procedimientos aplicados e informará que el desarrollo de los instrumentos no expone a situación de los participantes, ni se otorgará contraprestación económica por responder a los cuestionarios de la investigación y las respuestas serán procesadas respetando la identidad y privacidad del participante.

El principio de Beneficencia- No Maleficencia orientado a desarrollar buenas prácticas y condiciones favorables para garantizar la integridad en las unidades de análisis. Además, el desarrollo del estudio no genera malestar, ni menoscabo físico, ni mental al participante

La apertura de Justicia brinda un trato por igual y equitativo a los participantes, teniendo en cuenta su condición de vulnerabilidad física y emocional, de manera que se brinde a los participantes las instrucciones.

Así también se respeta la propiedad intelectual de los autores de investigaciones teóricas y empíricas mediante la citación y referencias siguiendo las normas APA 7° edición. Además, se procesó la información recopilada de los cuestionarios de evaluación de acuerdo al debido procedimiento con honestidad e integridad científica.

IV. RESULTADOS

4.1 Estadística descriptiva

Objetivo general

Determinar la relación entre los riesgos psicosociales y agotamiento laboral en el personal de salud de una clínica de Guayaquil

Tabla 1:

Relación entre los riesgos psicosociales y el agotamiento laboral

		Agotamiento laboral					
		Muy alto	Alto	Medio	Bajo	Muy bajo	Total
V1 riesgos psicosociales	Muy alto	40 33%	80 67%	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%	120 100,0%
	Alto	36 30,00%	16 13,33%	36 30,00%	20 16,67%	12 10%	120 100,00%
	Medio	26 21,67%	10 8,33%	26 21,67%	58 48,33%	0 0,00%	120 100,0%
	Bajo	10 8,33%	12 10,00%	10 8,33%	60 50,00%	28 23,33%	120 100,00%
	Muy bajo	9 7,50%	2 1,67%	9 7,50%	50 41,67%	50 41,67%	120 100,0%
	Total	120 100,00%	120 100,00%	120 100,00%	120 100,00%	120 100,00%	120 100,00%

Nota: encuesta al personal de salud

Interpretación:

En la tabla 1, se observa que los riesgos psicosociales se muestran en los niveles más altos de la encuesta que es muy alto y alto haciendo un total de ambos del 76% más de la mitad de los encuestados, el nivel medio obtuvo el 21,67% y finalmente los niveles bajo y muy bajo con 10 y 9%. En cuanto a la variable

agotamiento laboral se tiene igualmente que representa a los niveles muy alto y alto y obteniendo 0% en los niveles medio, bajo y muy bajo

Objetivo específico 1

Establecer la relación entre riesgos psicosociales y la dimensión agotamiento

Tabla 2:

Relación entre los riesgos psicosociales y la dimensión agotamiento

		V2 Agotamiento					Total
		Muy alto	Medio	Bajo	Muy bajo		
V1 riesgos psicosociales	Muy alto	36 30,00%	16 13,33%	36 30,00%	20 16,67%	12 10%	120 100,0%
	Alto	40 33,00%	80 67,00%	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%	120 100,00%
	Medio	26 21,67%	10 8,33%	26 21,67%	58 48,33%	0 0,00%	120 100,0%
	Bajo	12 10,00%	10 8,33%	10 8,33%	60 50,00%	28 23,33%	120 100,00%
	Muy bajo	9 7,50%	2 1,67%	9 7,50%	50 41,67%	50 41,67%	120 100,0%
	Total	120 100,00%	120 100,00%	120 100,00%	120 100,00%	120 100,00%	120 100,00%

Interpretación:

En la tabla 2, muestra la relación existente entre la variable riesgos psicosociales y la dimensión agotamiento en donde se puede observar que los encuestados contestaron que, si tienen un nivel alto de agotamiento en cuanto a las actividades encomendadas, los menores números se encuentran en el nivel muy bajo, dando a entender que los colaboradores de salud si se exponen a estrés.

Objetivo específico 2

Describir la relación entre riesgos psicosociales y la dimensión despersonalización

Tabla 3:

Relación entre los riesgos psicosociales y la dimensión despersonalización

		Despersonalización					Total
		Muy alto	Alto	Medio	Bajo	Muy bajo	
V1 riesgos psicosociales	Muy alto	36 30,00 %	16 13,33 %	36 30,00 %	20 16,67 %	12 10%	120 100,0 %
	Alto	40 33,00 %	80 67,00 %	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%	120 100,00 %
	Medio	26 21,67 %	0	26 21,67 %	58 48,33 %	0 0,00%	120 100,0 %
	Bajo	10 8,33%	12 10,00 %	10 8,33%	60 50,00 %	28 23,33 %	120 100,00 %
	Muy bajo	9 7,50%	2 1,67%	9 7,50%	50 41,67 %	50 41,67 %	120 100,0 %
Total		120 100,00 %	120 100,00 %	120 100,00 %	120 100,00 %	120 100,00 %	120 100,00 %

Interpretación:

En la tabla 3, la relación entre los riesgos psicosociales del personal de salud se ubica en niveles altos, sin embargo, en la despersonalización tienen un nivel de muy bajo y bajo obteniendo el 50% de la totalidad de los encuestados. Por otro lado, una minoría de los colaboradores de esta casa de salud que fueron encuestados se ubican en el nivel medio.

Objetivo específico 3

Tabla 4:

Analizar la relación entre riesgos psicosociales y la dimensión baja realización personal

		realización p					Total
		Muy alto	Alto	Medio	Bajo	Muy bajo	
V1 riesgos psicosociales	Muy alto	36 30,00%	16 13,33%	36 30,00%	20 16,67%	12 10%	120 100,0%
	Alto	40 33,00%	80 67,00%	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%	120 100,00%
	Medio	26 21,67%	10 8,33%	26 21,67%	58 48,33%	0 0,00%	120 100,0%
	Bajo	10 8,33%	12 10,00%	10 8,33%	60 50,00%	28 23,33%	120 100,00%
	Muy bajo	9 7,50%	2 1,67%	9 7,50%	50 41,67	50 41,67	120 100,0%
	Total	120 100,00%	120 100,00%	120 100,00%	120 100,00%	120 100,00%	120 100,00%

Interpretación:

En la tabla 4, para realizar el análisis sobre la relación entre los riesgos psicosociales se obtuvo un alto porcentaje de los colaboradores que pudieron contestar las encuestas mientras que en la dimensión baja realización personal se obtienen los menores resultados. Dando a entender que el personal de esta casa de salud no siente que están teniendo realización personal en su área de trabajo.

4.2 Estadística inferencial

Prueba de normalidad

Esta prueba se debe realizar el análisis inferencial, se procedió con los resultados, esta prueba permitirá comprobar las hipótesis. Por ello, la prueba aplicada fue Kolmogorov Smirnov porque la muestra poblacional fue de 120 colaboradores

Tabla 5

Prueba de normalidad de riesgos psicosociales y agotamiento laboral

Kolmogorov Smirnov.	Estadístico	GI	Sig.
V1 Riesgos psicosociales	,140	120	,000
V2 agotamiento laboral	,150	120	,000

Prueba de Hipótesis:

Para probar una hipótesis es necesario afirmar que si la significación o valor $p > \alpha$ (0.05); Acepta la hipótesis: H_0 : la información de los datos sigue una distribución normal; por el contrario, el criterio de decisión es rechazar la hipótesis.

Decisión estadística

Con base en los valores de significación de las variables, se rechazó la H_0 porque los valores de los factores de riesgo y calidad de vida fueron menores a 0,000.

Interpretación

En la Tabla 5, se realizó la prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov en una muestra de 120 elementos con un valor de p o significación de 0,000, inferior a 0,05, lo que confirma el rechazo de la hipótesis de H_0 . Por lo tanto, los datos no provienen de una distribución normal, y se debe aplicar la Rho de Spearman y validar la hipótesis de investigación.

Análisis inferencial Hipótesis general

H1: los riesgos psicosociales ayudarán a mejorar agotamiento laboral en el personal de salud de una clínica de Guayaquil

Ho: los riesgos psicosociales no ayudarán a mejorar agotamiento laboral en el personal de salud de una clínica de Guayaquil

Tabla 6

Correlación de las variables riesgos psicosociales y el agotamiento laboral

		D1 agotamiento laboral
V1 Riesgos psicosociales	Rho de Spearman	,827**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	120

Interpretación

En la tabla 6, los resultados mostraron que los riesgos psicosociales tenían una alta correlación con el agotamiento laboral de los colaboradores de la casa de salud, y el valor de correlación de 0,827. De igual forma, la significación es 0.000, y como es menor a 0.05, se acepta la hipótesis 1 de este estudio.

Hipótesis 1

Hi: La forma de relacionarse de los riesgos psicosociales reducirá agotamiento laboral en el personal de salud de una clínica de Guayaquil

Ho: La forma de relacionarse de los riesgos psicosociales no reducirá agotamiento laboral en el personal de salud de una clínica de Guayaquil

Tabla 7:

Correlación entre la variable riesgos psicosociales y la dimensión agotamiento

		Agotamiento
Riesgos psicosociales	Rho de Spearman	,770**
	Sig. (bilateral)	,001
	D	Mediano
	N	120

Interpretación:

En la tabla 7, el análisis de correlación se encontró correlación modesta, de Rho de Spearman fue ($\rho = 0,770$ de igual manera teniendo una significancia de $p = 0,001$), entre la variable riesgos psicosociales y la dimensión agotamiento aceptando la hipótesis alternativa

Hipótesis 2

Hi: La determinación de la relación de los riesgos psicosociales reducirá “la despersonalización en el personal de salud de una clínica de Guayaquil

Ho: La determinación de la relación de los riesgos psicosociales no reducirá “la despersonalización en el personal de salud de una clínica de Guayaquil

Tabla 8:

Correlación entre riesgos psicosociales y la dimensión despersonalización

		Despersonalización
Riesgos psicosociales	Rho Spearman	,789**
	Sig. (bilateral)	,000
	D	Mediano
	N	120

Interpretación:

En la tabla 8, El análisis de correlación entre los riesgos psicosociales y la dimensión despersonalización refleja que tiene una relación moderada, del 0,789 Rho de Spearman. También se muestra que la significancia fue de 0,000 que por ser menor a 0,05, se acepta la hipótesis alternativa

Hipótesis 3

Hi: La determinación de la relación de la baja realización personal reducirá los riesgos psicosociales en el personal de salud de una clínica de Guayaquil

Ho: La determinación de la relación de la baja realización personal reducirá los riesgos psicosociales en el personal de salud de una clínica de Guayaquil

Tabla 9:

Correlación entre los riesgos psicosociales y la dimensión baja realización personal

		baja realización personal
Riesgos psicosociales	Rho Spearman	,821**
	Sig. (bilateral)	,000
	D	Mediano
	N	120

Interpretación: En la tabla 9, el análisis de correlación se encontró una relación modesta, la variable los riesgos psicosociales y la dimensión de bajo rendimiento personal ($\rho=0,821$ $p=0,000$). Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa

V. DISCUSIÓN

El presente trabajo investigativo se realizó con la finalidad de determinar la relación entre los riesgos psicosociales y agotamiento laboral en el personal de salud de una clínica de Guayaquil, cuyas definiciones están enmarcados al campo de la salud, y se centra en conocer los riesgos psicosociales y su relación con el agotamiento laboral, la finalidad del estudio es contribuir a realizar un análisis y discusión sobre la problemática de la investigación.

En lo referente al objetivo general determinar la relación entre los riesgos psicosociales y agotamiento laboral en el personal de salud de una clínica de Guayaquil; En la revisión teórica sustenta la variable Riesgos psicosociales, la teoría de Karasek sobre el control de la demanda en el trabajo, también conocida como Modelo de control de la demanda del trabajo, fue presentada por Robert Karasek en 1985. Este modelo asume que dos características fundamentales del trabajo, las exigencias psicológicas del trabajo y la libertad para tomar decisiones laborales, son las principales fuentes de estrés en nuestra vida laboral, y propone que el bajo control laboral puede conducir a un entorno laboral de alto estrés (European, 2019).

Los resultados mostraron una correlación moderada entre las variables estudiadas, con un valor de $p < 0,01$, rechazando irrevocablemente la hipótesis nula, indicando que “los riesgos psicosociales se relacionan al agotamiento laboral de los colaboradores de la casa de salud”. Estos resultados coinciden con el modelo de justicia organizacional propuesto por Moorman sostiene que los empleados hacen evaluaciones individuales de justicia y equidad en el trabajo, ya sea en interacciones entre colegas, roles, asignaciones de tareas y asignación de recursos, como consideraciones para realizar el trabajo. De tal manera que la ponderación injusta en la organización (Pujol & Arraigada, 2017).

Además, los resultados coinciden con la Organización Internacional del trabajo, (2020) menciona que la amenaza que representan los riesgos psicosociales por la

alta demanda laboral y los recursos organizacionales insuficientes y no significa que el trabajo en sí provoque cambios fisiológicos y estrés emocional, irritabilidad, mal humor y otros desequilibrios. (Ruiz et al., 2023)

En lo referente a la hipótesis general riesgos psicosociales se relaciona significadamente con el agotamiento laboral, los riesgos psicosociales tenían una alta correlación con el agotamiento laboral de los colaboradores de la casa de salud, y el valor de correlación Rho de Spearman fue de 0,827. De igual forma, la significación es 0.000, y como es menor a 0.05,

Estos resultados coinciden con las de Molen (2020) donde señala que las demandas físicas y psicológicas del trabajo, como la carga de trabajo, la presión del tiempo y las demandas emocionales y es que los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo se han convertido en una preocupación creciente en los últimos años. A medida que las organizaciones se esfuerzan por crear entornos de trabajo saludables y productivos, es crucial comprender el impacto de los riesgos psicosociales en el bienestar y el desempeño laboral de los empleados (Jiří, 2018). Una consecuencia particular de estos riesgos es el agotamiento laboral, que logra poseer efectos perjudiciales tanto para los individuos como para las organizaciones, abarcan una amplia gama de factores que pueden afectar el bienestar mental y físico de los trabajadores, estos riesgos se refieren a la interacción entre las demandas laborales (Burr, 2019).

En este sentido, los factores de riesgos psicosociales ocupacional son aquellas demandas, tensiones y exigencias en el trabajo, ya sea por sobrecarga de trabajo y/o condiciones de trabajo inadecuadas, que pueden afectar el funcionamiento físico y/o psicológico de un trabajador. Cabe señalar que los riesgos psicosociales resultan de las exigencias excesivas y el estrés en el trabajo, así como de los déficits e insuficiencias en el desempeño laboral (Roussos, 2023).

En cuanto al objetivo específico 1; Establecer la relación entre riesgos psicosociales y la dimensión agotamiento; este objetivo se relaciona con la teoría del modelo de desequilibrio esfuerzo y recompensa de Siegrist, que establece que el estrés laboral surge de las valoraciones individuales subjetivas del desequilibrio entre las demandas de esfuerzo y las recompensas recibidas, los trabajadores sopesan el costo-beneficio de sus trabajos y dan menos refuerzo, mayor es la posibilidad de estrés en el trabajo. trabajo (Marrero & Aguilera, 2018). Las consecuencias del agotamiento laboral causado por los riesgos psicosociales son de gran alcance y pueden tener implicaciones significativas para las personas y las organizaciones (Seijas, 2020).

Los resultados del análisis de correlación se encontró correlación modesta, de Rho de Spearman fue ($\rho = 0,770$ de igual manera teniendo una significancia de $p = 0.001$), entre la variable riesgos psicosociales y la dimensión agotamiento aceptando la hipótesis alternativa; coincidiendo con las demandas psicológicas en el trabajo se refiriéndose al estrés emocional y cognitivo que experimentan los empleados mientras realizan sus funciones laborales. Estas necesidades pueden ser ocasionadas por diversos factores como la carga de trabajo, la complejidad del puesto, las relaciones interpersonales y la cultura organizacional (Máñez, 2021).

Ademas coinciden con el modelo de justicia organizacional propuesto por Moorman sostiene que los empleados hacen evaluaciones individuales de justicia y equidad en el trabajo, ya sea en interacciones entre colegas, roles, asignaciones de tareas y asignación de recursos, como consideraciones para realizar el trabajo. De tal manera que la ponderación injusta en la organización (Pujol & Arrigada, 2017). El agotamiento laboral es un problema generalizado en el entorno de trabajo acelerado y exigente de hoy. Es un estado de agotamiento físico, mental y emocional causado por el estrés relacionado con el trabajo, el agotamiento puede tener efectos perjudiciales en el bienestar, el desempeño laboral y la calidad de vida en general de una persona (Izdebski, 2021).

Una de las principales causas del agotamiento laboral es una alta carga de trabajo y un exceso de trabajo. demandas de trabajo. Cuando los empleados están constantemente abrumados con tareas y plazos, experimentan niveles elevados de estrés que pueden provocar agotamiento (Esmaeili, 2023). Por ejemplo, un estudio realizado por la Asociación Estadounidense de Psicología encontró que los empleados que trabajaban largas horas de manera constante y tenían grandes cargas de trabajo tenían más probabilidades de experimentar síntomas de agotamiento como agotamiento y cinismo. Otro factor que contribuye al agotamiento laboral es la falta de control y autonomía en el lugar de trabajo (Franklin & Gkiouleka, 2021).

Con referente al objetivo específico 2; Describir la relación entre riesgos psicosociales y la dimensión despersonalización la cual coinciden con la teoría del síndrome de agotamiento fue introducida por primera vez en la década de 1970 por el psicólogo Herbert Freudenberger, la exposición prolongada a factores estresantes, particularmente en el lugar de trabajo. Los síntomas se pueden clasificar en tres áreas principales: físicos, emocionales y conductuales. Los síntomas físicos incluyen fatiga, insomnio, y problemas gastrointestinales (Carlin, et al., 2010).

Los resultados mostraron que los riesgos psicosociales y la dimensión despersonalización refleja que tiene una relación moderada, del 0,789 Rho de Spearman. También se muestra que la significancia fue de 0,000 que por ser menor a 0,05, coincidiendo con Aguiler et al., (2019) donde menciona que la apatía, la indiferencia y la insensibilización en el trabajo los hacen monótonos y perjudiciales a los colaboradores que enfrentan las demandas laborales con evitación, pesimismo y desilusión, y responden a ellas con apatía y desinterés.

También coincide con Pérez (2010) en donde menciona que los síntomas emocionales incluyen sentimientos de cinismo, desapego y desesperanza, los síntomas conductuales incluyen disminución de la productividad, aumento del

ausentismo y falta de motivación, es importante identificar el síndrome de burnout en uno mismo y en los demás, una forma de hacerlo es prestar atención a los síntomas mencionados anteriormente, además, si una persona está experimentando una pérdida de interés en el trabajo, una disminución en la satisfacción laboral o una disminución en su desempeño, estos también pueden ser signos del síndrome de agotamiento.

Y finalmente al objetivo específico 3; se tiene analizar la relación entre riesgos psicosociales y la dimensión baja realización personal, en lo referente a la teoría de este objetivo se lo relaciona con Buunk & Schaufeli (1993) Usando un modelo de comparación social para explicar teóricamente la fatiga laboral del personal médico, ya que su trabajo está orientado a la interacción y cuidado de las personas enfermas y angustiadas, cada profesión desarrolla su propia forma de trabajar y moviliza sus recursos y habilidades, el equipo de trabajo, las comparaciones y confrontaciones entre los miembros son frecuentes, ya sea por falta de conciencia emocional o respuestas emocionales poco claras, percepciones de injusticia en las interacciones sociales y altas exigencias laborales descontroladas. Además, los profesionales de la salud tienden a aislarse y aumentan el ausentismo en situaciones de estrés en el trabajo, reforzando la creencia de que son impotentes en el lugar de trabajo.

Los resultados mostraron en la tabla 13, el análisis de correlación se encontró una relación modesta, entre la variable los riesgos psicosociales y la dimensión de bajo rendimiento personal ($\rho=0,821$ $p=0,000$). Por lo tanto, se rechaza la hipótesis la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa coincidiendo con Ceballos (2021) donde la falta de control o autonomía en el ambiente de trabajo. Cuando los empleados sienten que no tienen voz en cómo se hace su trabajo o que no se valoran sus opiniones, pueden sentirse frustrados y desmotivados.

Esto puede generar sentimientos de impotencia y pérdida de confianza en sus habilidades, el agotamiento físico y emocional es uno de los efectos más comunes

del burnout, también se lo relaciona con Rupay (2020) donde menciona que el trabajador se ve a sí mismo de forma negativa, lo que afecta su autoconcepto y valoración de la autoeficacia laboral, generando así desconfianza, incertidumbre e inseguridad sobre sí mismo como trabajador, lo que reduce la motivación para trabajar y el desinterés por su trabajo.

También se lo relaciona con lo que dice Vásquez et al., (2020) donde menciona que muchos empleados y organizaciones, la exposición prolongada a factores estresantes en el lugar de trabajo, y que el agotamiento puede tener efectos perjudiciales tanto en el individuo como en la organización, lo que lleva a una disminución del rendimiento laboral, y la productividad.

Cuando los trabajadores no tienen la oportunidad de utilizar sus habilidades y experiencia, pueden sentirse desconectados y desmotivados (Hoerger, 2022). Esta falta de control puede generar sentimientos de frustración y, en última instancia, contribuir al agotamiento.

Cuando las personas no pueden desconectarse del trabajo y sienten constantemente la presión de estar disponibles, pueden provocar estrés y agotamiento crónicos, los empleados que reportaron trabajar muchas horas y tener tiempo limitado para actividades personales experimentaron niveles más altos de agotamiento (World Health Organization, 2020). Es crucial que las organizaciones promuevan el equilibrio entre el trabajo y la vida personal y alienten a los empleados a tomarse un tiempo libre para recargar energías y rejuvenecer (OMS, 2023).

Reconocer los signos y síntomas del agotamiento laboral es esencial para abordar y manejar este problema de manera efectiva (Owen, 2022). Los síntomas físicos como fatiga, dolores de cabeza e insomnio son indicadores comunes de agotamiento. Cuando las personas están constantemente bajo estrés, sus cuerpos pueden experimentar manifestaciones físicas de agotamiento.

VI. CONCLUSIONES

1. Los riesgos psicosociales se relacionan significativamente con el agotamiento laboral en los colaboradores de una clínica de Guayaquil; y en donde los resultados del análisis se pueden comprobar en la tabla 6 con un valor de Rho de Spearman de 0,827 y significancia 0,000. Dando a entender que los riesgos psicosociales tienen una alta relación con la salud de los trabajadores.
2. Los riesgos psicosociales se relacionan significativamente la dimensión agotamiento de los colaboradores de una clínica de Guayaquil; los resultados del análisis inferencial fueron determinados en la tabla 7 con un valor de Rho de Spearman de 0,770 y significancia 0,001. En donde el agotamiento va a depender de los riesgos psicosociales.
3. Los riesgos psicosociales se relacionan significativamente la dimensión despersonalización de los colaboradores de una clínica de Guayaquil; los resultados del análisis inferencial fueron determinados en la tabla 8 con un valor de Rho de Spearman de 0,789 y significancia 0,000. Esto quiere decir que los riesgos psicosociales abarcan una amplia gama de factores, incluidos los relacionados con el trabajo, la organización y los aspectos individuales que pueden contribuir al desarrollo de la despersonalización.
4. Los riesgos psicosociales se relacionan significativamente la dimensión baja realización personal de los colaboradores de una clínica de Guayaquil; los resultados del análisis inferencial fueron determinados en la tabla 9 con un valor de Rho de Spearman de 0,821 y significancia 0,000. Es decir, los factores sociales también contribuyen a la realización personal. La calidad de las relaciones interpersonales

VII. RECOMENDACIONES

- Se recomienda a los directivos de la clínica a fomentar el reconocimiento del trabajo cada colaborador, dándole importancia a las tareas de cada puesto de trabajo, para que así los niveles de estrés disminuyan y por consecuencia el desgaste profesional o burnout.
- También se recomienda a los encargados del área organizacional a proporcionar un clima laboral apropiado para que el personal no se sienta agotado y pueda tener mayor productividad en su puesto de trabajo y esto beneficie por ende a la clínica.
- Se recomienda brindar al personal de la clínica recursos psicológicos y emocionales para evitar o afrontar desafíos dentro del área de trabajo ya sean al personal de enfermería, médicos, personal técnico, el personal administrativo esto es debido a las altas exigencias de su trabajo se ven expuestos a vulnerabilidades emotivas.
- Por último, se sugiere que los colaboradores de la clínica a desarrollar autocuidado, como cansancio, molestias psicológicas, y confiar y creer en sus capacidades profesionales

REFERENCIAS

- Acosta, N. (2022). *Riesgo psicosocial y estrés laboral en el personal de salud de la microred huimbayoc del departamento San Martín, 2021*. Prù, Univeersidad Cèsar Vallejo. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/87308>
- Águila, D. (2019). Evaluación del riesgo psicosocial en el trabajo y su influencia en el desempeño laboral del personal asistencial del centro de salud de Morales. *Universidad nacional de San Martín*. Obtenido de <https://repositorio.unsm.edu.pe/handle/11458/3423>
- Aguiler, Ramírez, & Torres. (2019). Estrés laboral en guardias de seguridad. *Scielo*, 5. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202019000500342&lng=es&tlng=es
- Apaza, & Correa. (2021). Factores asociados a depresión, ansiedad y estrés en el contexto de la pandemia por covid-19 en policías de lima metropolitana Perú. *Facultad de medicina humana*. Obtenido de <https://doi.org/10.25176/RFMH.v21i4.4227>
- Armijos, R., Andrade, D. C., Jesús, L. d., & García, R. (2020). Estrés Laboral y Síndrome del Agotamiento (Burnout) en docentes de Enfermería de la Universidad Central del Ecuador: marzo 2019 - marzo 2020. *repositorio digital*. Obtenido de <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/26567>
- Batool Z, Y. M. (2022). Effects of safety pattern, cabin ergonomics, and sleep on work-related stress and burnout of city and transit bus drivers in Lahore, Pakista. *Ergonomics*. doi:Ergonomics.
- Betsch D, G. H. (2020). doesn't hurt to think about it, but it may hurt not to! *Can J Ophthalmol. Ergonomics in the operating roomit*. Obtenido de [10.1016/j.jcjo.2020.04.004](https://doi.org/10.1016/j.jcjo.2020.04.004)
- Burr, H. (2019). Methodological and conceptual issues regarding occupational psychosocial coronary heart disease epidemiology. *Pubmwd*. Obtenido de <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/26960179/>
- Buunk, & Schaufeli, &. (1993). Burnout: a perspective from social comparison theory. In W. B. Schaufeli, C. Maslach, & T. Marek. *Recent developments in theory and research*. Taylor & Francis.

- Cabello, S. (2016). Elementos históricos y conceptuales del Síndrome de Burnout. *Archivos en Medicina Familiar*. Obtenido de <https://www.medigraphic.com/pdfs/medfam/amf-2016/amf163a.pdf>
- Cabezas, C. (2020). Pandemia de la COVID-19: tormentas y retos. *Revista peruana de medicina experimental y salud pública*, 603. Obtenido de <https://doi.org/10.17843/rpmesp.2020.374.6866>
- Campos, E. (2022). *Riesgo ocupacional y Síndrome de Burnout en el personal asistencial de un hospital de Guayaquil, 2021*. Guayaquil: Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/77586>
- Caranqui, J. (2022). *Riesgos psicosociales y síndrome de Burnout en profesionales de enfermería en pandemia COVID-19 en un Hospital Público de Ecuador, 2021*. Ecuador : Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/80101>
- Carlin, M., & Garcés de los Fayos Ruiz. (2010). El síndrome de burnout: Evolución histórica desde el contexto laboral al ámbito deportivo de la psicología. *Universidad de Murcia*, 169. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/167/16713758020.pdf>
- Castro, M. (2021). La Pandemia del COVID-19 y su repercusión en la salud pública en Perú. *Scielo*. Obtenido de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1728-59172021000300161
- Castro, N. (2018). Riesgos Psicosociales y Salud Laboral en Centros de Salud. *Scielo*, 156. Obtenido de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v20n63/0718-2449-cyt-20-63-00155.pdf>
- Ceballos. (2021). Impacto de los factores de riesgo psicosociales en el síndrome de burnout en el personal médico del hospital general IESS Manta. *Universidad católica de Santiago de guayaquil. Guayaquil*. Obtenido de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/16581>
- Cerezo, D. (2023). *Factores organizacionales predictores del síndrome de burnout en personal de enfermería de una unidad de salud Quito, 2022*. Quito: Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/107048>

- Chambi, & Tito. (2020). Factores de riesgo psicossocial relacionado con desempeño laboral en el personal profesional de enfermería, hospital Honorio Delgado. *Universidad nacional de San Agustín, Arequipa*. Obtenido de <https://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/10437/ENchpepa%20tisenj.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Chávez. (2020). Factores de riesgo psychosocial asociados al estres laboral em médicos y personal professional de salud del hospital San Bartolomé programa de afrontamiento. *Universidad Federico Villareal. Lima*. Obtenido de <http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/4182>
- Cifuentes-Casquete, K. &.-S. (2021). Factores de riesgos psicosociales y Síndrome de Burnout en un hospital de Guayaquil, ante la emergencia sanitaria por COVID-19. , 9(1), 43–50. *REVISTA CIENCIAS PEDAGÓGICAS E INNOVACIÓN*, 62. Obtenido de <https://doi.or>
- Cols, L. P., & Arraigada, M. (2017). *Propiedades psicométricas*. colombia : cuand.admon.ser.organ.
- Design for Health. (2020). Applications of Human Factor. *United States: Academic Press*.
- Edwards C, F. N. (2022). tatPearls Treasure Island. *Ergonomics*: .
- Esmaeili, S. (2023). Job Burnout and Reduced Personal Accomplishment Among Health Sector Employees During COVID-19 Pandemic. *Published online*. Obtenido de <https://brieflands.com/articles/healthscope-129841.pdf>
- European. (2019). Psychosocial risks and stress at work. *European for safety and Health at work*. Obtenido de <https://osha.europa.eu/en/themes/psychosocial-risks-and-stress>
- Franklin, P., & Gkiouleka, A. (2021). A Scoping Review of Psychosocial Risks to Health Workers during the Covid-19 Pandemic. *international Journal of Environmental research and public health*. Obtenido de <https://doi.org/10.3390/ijerph18052453>
- Garcia, Ortiz, Noroña, Morillo, Contreras, Garcia, & Gonzales. (2020). Riesgos psicosociales y estrés laboral en el personal de salud del hospital basico, asdrúbal de la Torre. *La Uinvestiga*. Obtenido de <http://revistasojs.utn.edu.ec/index.php/lauinvestiga/article/view/490>

- Haji, arimi, & Valizadeh. (2022). The effect of ergonomics on the occupational burnout, stress, and productivity of agricultural expert (the case of Kerman Province). *Iran J Agric Econ Dev Res*. doi:10.22059/ijaedr.2021.327963.669068
- Heath C, S. A.-S. (2020). Resilience strategies to manage psychological distress among healthcare workers during the COVID-19 pandemic. *Anaesthesia*. doi:10.1111/anae.15180
- Herrera, S. (2021). *Factores de riesgo psicosociales y estrés laboral del personal de atención prehospitalaria ECU911 durante el COVID-19, Quevedo, Ecuador, 2020*. Quevedo: UUniversidad César Vallejo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/61310/Herrera_PS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Hert. (2020). Burnout in Healthcare Workers: Prevalence, Impact and Preventative Strategies. *Local Reg Anesth*.
- Hocin, Légeron, & Saporta. (2016). How to identify and prioritize psychosocial factors impacting stress level. *Plos Ones*, 6. Obtenido de <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0157078>
- Hoerger. (2022). Ethical issues in Internet research. In: Knapp S, Gottlieb M, Handelsman M, VandeCreek L. *American Psychological Association*.
- Huezo, A., Margarita, C., Correa, J., Quispe, S. M., & Luz, L. (2021). El teletrabajo y su relación con el desempeño laboral. *UNIVERSIDAD ESAN*. Obtenido de <https://repositorio.esan.edu.pe/handle/20.500.12640/2394>
- Izdebski, Z. (2021). Agotamiento ocupacional en trabajadores de la salud, estrés y otros síntomas de sobrecarga laboral durante la pandemia de COVID-19 en Polonia. *Pubmed*. Obtenido de <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/36767797/>
- Jiří Vévoda, Š. V. (2018). Psychosocial risks in healthcare. *Pubmws*. Obtenido de <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/30754978/>
- Karasek, R. G. (1985). Job Content Instrument: Questionnaire and User's Guide. *Journal of Occupational Health Psychology*, 322.
- Kedzior, K. (2018). Introduction to human factors and ergonomics. *Int J Occup Saf Ergon*. doi:10.1080/10803548.2018.1463724
- Kua Z, H. F. (2022). Physical activity levels and mental health burden of healthcare workers during COVID-19 lockdown. *Stress Heal*. doi:10.1002/smi.3078

- López, Y., Quimis, G., & Cañiszares, P. (2021). *Riesgo psicosocial y sus efectos en la salud del profesional médico de una institución hospitalaria pública, Ecuador*. Manabí: Universidad de Zulia. Gjetur në <https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/1642>
- Lou NM, M. T. (2022). Nurses' and physicians' distress, burnout, and coping strategies during COVID-19: stress and impact on perceived performance and intentions to qui. *J Cont Educ Health Prof*. doi:10.1097/CEH.0000000000000365
- Martínez, M. (2020). Riesgos psicosociales y estrés laboral en tiempos de COVID-19: instrumentos para su evaluación. , 10(2), 301–321. *Revista de Comunicación y Salud*. Obtenido de [https://doi.org/10.35669/rcys.2020.10\(2\).301-321](https://doi.org/10.35669/rcys.2020.10(2).301-321)
- Maslach, Jackson, & Leiter. (1996). Maslach Burnout Inventory Manual. *Consulting Psychologists Press.*, 203. Obtenido de <https://www.researchgate.net/publication/277816643>
- Mata, L. (21 de mayo de 2019). *El enfoque cuantitativo de investigación*. Obtenido de <https://investigaliacr.com/investigacion/el-enfoque-cuantitativo-de-investigacion/>
- Máynez, A. I. (2021). Consecuencias del agotamiento laboral en tiendas de conveniencia. *scielo*. Obtenido de https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-76782021000200003
- Menacho, D. (2018). *Factores de riesgo psicosocial laboral asociados al síndrome de burnout en el servicio de medicina física y rehabilitación del Centro Médico Naval, Callao 2017*. Perú: Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/16104>
- Merino, Carrera, Arribas, Vargas, & Fikri. (2018). Staff burnout and psychosocial risk factors in a long-stay hospital in Spain. *Cadernos de Saude Publ*. Obtenido de <https://doi.org/10.1590/0102-311X00189217>
- Molen, H. F. (2020). Work-related psychosocial risk factors for stress-related mental disorders: an updated systematic review and meta-analysis. *PubMedCentral*. Obtenido de <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7337889/>

- Muguiru, A. (24 de mayo de 2023). *Diseño de investigación. Elementos y características*. Obtenido de <https://www.questionpro.com/blog/es/diseño-de-investigación/>
- OMS. (2023). Activité physique [Physical activity]. OMS. Obtenido de <https://www.who.int/fr/news-room/fact-sheets/detail/physical-activity>.
- Owen. (2022). Physiological and health implications of a sedentary lifestyle. *Appl Physiol Nutr Metab*. doi:10.1139/H10-079
- Pérez, A. M. (2010). El síndrome de Burnout . *Vivatacademia* , 50. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/5257/525752962004.pdf>
- Plaza-Ccuno JNR, V. P. (2023). Physical Inactivity is Associated with Job Burnout in Health Professionals During the COVID-19 Pandemic. *Dovepress*. Obtenido de <https://doi.org/10.2147/RMHP.S393311>
- Quispe, D. (2022). *Factores de riesgo psicosocial y nivel de estrés en el personal de enfermería en clínica privada, Lima 2021*. Perú: Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/92577/Quispe_QDY-SD.pdf?sequence=1
- Rojas, K. (2021). *Desgaste ocupacional y factores de riesgo psicosocial en enfermeros del área de emergencia de un Hospital Nacional, Lima 2021*. Perú. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/68682>
- Román, Gelpi, Cano, & Catalina. (2021). Manual como combatir el estrés laboral. *Docer Argentina*. Obtenido de <https://docer.com.ar/doc/nn10nex>
- Roussos, P. L. (2023). The Psychosocial Risks and Impacts in the Workplace Assessment Tool: Construction and Psychometric Evaluation. *Pubmedcentral*. Obtenido de <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC9952801/>
- Ruiz, E., & Gallego-Ardila. (2023). Factores psicosociales y laborales asociados al agotamiento laboral en profesionales sanitarios de un hospital de alta complejidad de Bogotá, Colombia. *scienceDirect*, 12. Obtenido de <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0211563822000025>
- Rupay. (2020). Riesgo psicosocial del personal de enfermería en un hospital del sector. *Universidad Privada Norbert. Lima*. Obtenido de <http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/4079>

- Rypicz, Witczak, & Salehi. (2023). Assessment of selected psychosocial risk factors: stress, job burnout, and bullying in the case of medical staff as part of workplace ergonomics during the COVID-19 pandemic—A prospective pilot study. *ORIGINAL RESEARCH*.
doi:<https://doi.org/10.3389/fpubh.2023.1169604>
- Seijas, S. (2020). sychosocial risks, occupational stress and burnout syndrome in university workers from a Bioanalysis School. *Scielo*. Obtenido de <https://doi.org/10.15446/rsap.v21n1.71907>.
- Singer. (2022). Physical activity and psychological benefits:. *J Appl Sport Psychol*.
- tehman CR, T. Z. (2019). Burnout, drop out, suicide: physician loss in emergency medicine, part I. *West J Emerg Med*. doi:10.5811/westjem.2019.4.40970
- trabajo, O. i. (2020). Gestión de los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo durante la pandemia de COVID-19. *pandemia de COVID-19*. Obtenido de <https://www.ilo.org/global/publications/lang--en/index.htm>.
- Treviño, R., & Jesús. (2022). Factores críticos en la satisfacción laboral, el compromiso organizacional y el agotamiento laboral (burnout) en docentes de México. *scielo*. Obtenido de <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642022000200259>
- Triana, G. (2021). *Factores psicosociales en el trabajo y estrés laboral en personal de Gineco-obstetricia del Hospital de Quevedo en tiempos COVID-19, 2020*. Quevedo: Universidad César Vallejo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56655/Triana_SGG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Vásquez, P., Grillo, M., González, Y., & Paravic, T. (2020). Profile of psychosocial risks in health workers: an elementary instrument for its intervention. *Scielo*. Obtenido de https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-62552020000400323&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Velásquez, C. P. (2020). Factores de estrés laboral y efectos en la salud: modelo desbalance esfuerzo recompensa y modelo demanda control. *Centro Sur. Social Science Journal*. Obtenido de <http://centrosureditorial.com/in>
- World Health Organization. (2020). Occupational health: stress at the workplace. World Heal Organ. *World Heal Organ*. Obtenido de

<https://www.who.int/news-room/questions-and-answers/item/occupational-health-stress-at-The-workplac>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de operacionalización

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Riesgos psicosociales	Son eventos, condiciones o situaciones adversas o desfavorables en el ámbito laboral relacionado a la carga laboral, exigencias en el trabajo, hostilidad y amenazas que tienen la probabilidad de generar efectos nocivos en la salud laboral del trabajador incidiendo en la insatisfacción en el desempeño laboral, baja productividad, desmotivación, etc. (Apaza et al., 2020)	Los riesgos psicosociales serán medidos por los puntajes obtenidos en la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo mediante 20 preguntas tipo likert	exigencia psicológica,	Autoestima	Ordinal nunca, 1: casi nunca, 2: a veces, 3: casi siempre, 4: siempre 5
			Control sobre el trabajo, Apoyo social,	Fatiga	
			Compensaciones del trabajo	Retribución	
			doble presencia e inseguridad sobre el futuro	Estrés	
Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Agotamiento laboral	Se conceptualiza como el agotamiento	El agotamiento laboral será medida por	Agotamiento	cansancio emocional,	Ordinal nunca, 1: casi nunca, 2:
			despersonalización	autocrítica	

	<p>emocional, despersonalización y falta de realización personal que experimenta el personal sanitario ante la percepción sobrecarga laboral y estresores laborales crónicos en el ámbito sanitario (Maslach et al., 1996)</p>	<p>las puntuaciones obtenidas en el Inventario de Burnout (MBI) mediante 22 ítems tipo likert en función de las dimensiones del instrumento no adherencia a los tratamientos antirretroviral en gestante ayuda a que se maximicen los riesgo a mantener las infecciones, esto se puede evidenciar a través de un cuestionario de 21 preguntas relacionado con las tres dimensiones,.</p>	<p>baja realización</p>	<p>Habilidad de realizacion</p>	<p>a veces, 3: casi siempre, 4: siempre 5</p>
--	--	--	-------------------------	---------------------------------	---

Instrumento

Cuestionario

Estimado(a)

Le saludo afectuosamente, esperando te encuentres bien de salud y a la vez solicito su apoyo en el llenado de este cuestionario que le presento, el cual tiene como objetivo de determinar la relación entre los riesgos psicosociales y agotamiento laboral en el personal de salud de una clínica de Guayaquil.

La información que brindará es de mucho interés para la elaboración de una tesis de maestría que se ejecuta en la Universidad César Vallejo.

El cuestionario se divide en dos partes de acuerdo a la variable riesgos psicosociales se tiene 20 preguntas y de la variable agotamiento laboral se tiene 22 preguntas. Lee atentamente cada ítem y responde marcando con un aspa de acuerdo a tu criterio.

nunca, 1: casi nunca, 2: a veces, 3: casi siempre, 4: siempre, 5

Instrumento 1 riesgo psicosociales

ÍTEMS	1	2	3	4	5
Variable riesgos psicosociales					
Dimensión 1. Exigencias Psicológicas					
¿Su trabajo requiere atención constante?					
En su trabajo ¿tiene Ud. que tomar decisiones difíciles?					
En general ¿considera Ud. que su trabajo le genera desgaste emocional?					
En su trabajo, ¿tiene Ud. que guardar sus emociones y no expresarlas?					
¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?					
Dimensión 2. Control Sobre el trabajo					

¿La cantidad de trabajo que se le asigna influye en su rendimiento laboral?					
Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?					
Su trabajo ¿permite que aprenda cosas nuevas?					
¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero o compañera					
¿Siente que su institución tiene gran importancia para Ud.?					
Dimensión 3. Apoyo social					
¿Sabe exactamente que tareas son de su responsabilidad?					
¿Tiene que hacer tareas que Ud. cree que debería de hacerse de otra manera?					
¿Recibe apoyo y ayuda de su jefe o superior inmediato?					
¿Existe cooperación en su entorno laboral?					
¿Existe el manejo de conflictos entre el personal jerárquico superior?					
Dimensión 4: compensaciones del trabajo					
¿Siente preocupación en el caso de despidos intempestivos o falta de renovación de contrato?					
¿Siente preocupación en el caso de cambios de tareas de manera involuntaria?					
¿Recibo el debido reconocimiento por el trabajo que realizo?					
Dimensión 5: doble presencia					
Si está ausente un día de casa, las tareas domésticas que realiza ¿se quedan sin hacer?					
Cuando está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?					

Anexo 2: Instrumento 2 agotamiento laboral

N°	Ítems	Escala				
		1	2	3	4	5
	VARIABLE: AGOTAMIENTO LABORAL					
	Dimensión 1: Agotamiento					
1	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado.					
2	Al final de la jornada me siento vacío					
3	Me siento cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.					
4	Trabajar administrativa y técnicamente en mi centro de labores todos los días es una tensión para mí Fatiga					
5	Me siento agotado por pasar demasiado tiempo en el trabajo.					
6	Me siento frustrado por mi trabajo.					
7	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro					
8	Trabajar en contacto directo con los usuarios me produce bastante estrés.					
9	En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades.					
	Dimensión 2: Despersonalización					
10	Creo que trato a algunos usuarios como si fueran objetos.					
11	Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo.					
12	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.					
13	Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de los usuarios a los que tengo que atender.					
14	Siento que los usuarios me culpan de algunos de sus problemas.					
	Dimensión 3: Baja realización personal					
15	Puedo entender con facilidad lo que piensan los usuarios.					
16	Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan los usuarios.					
17	Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros.					
18	Me siento con mucha vitalidad en mi trabajo.					
19	Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada a los usuarios					
20	Me siento estimado después de trabajar junto con los usuarios.					
21	He realizado muchas cosas valiosas en este trabajo.					
22	Siento que se tratar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo.					

Anexo 3: Consentimiento Informado

Título de la investigación: Riesgos psicosociales y agotamiento laboral en el personal de salud de una clínica de Guayaquil, 2023

Investigadora: Olaya García, Aura Lupe

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Riesgos psicosociales y agotamiento laboral en el personal de salud de una clínica de Guayaquil, 2023, cuyo objetivo es: Determinar la relación entre los riesgos psicosociales y agotamiento laboral en el personal de salud de una clínica de Guayaquil Esta investigación es desarrollada por estudiantes (colocar: pre o posgrado), de la carrera profesional de gestión de los servicios de la salud de la Universidad César Vallejo del campus, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución.

Este estudio consta de una encuesta anónima a 120 personas realizados en el centro de salud objeto del estudio



Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerá datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada:”riesgos psicosociales y agotamiento laboral”.

Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 30 minutos y se realizará en el ambiente de la casa de salud

Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto, serán anóni



Firmado electrónicamente por:
AURA LUPE OLAYA
GARCIA

Anexo 4: matrices de evaluación de expertos

Evaluación por juicio de experto 1

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar dos instrumentos “Riesgos psicosociales” y “agotamiento laboral”. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando en la línea de investigación de

“Riesgos psicosociales y agotamiento laboral en el personal de salud de una clínica de Guayaquil, 2023”. Se agradece su valiosa colaboración.

Datos generales del juez:

Nombres y apellidos del juez:	Fonseca Castro Marjorie Lisseth
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica (x) Social () Educativa () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Estrategia de Prevención y control VIH- SIDA / Enfermedades de Transmisión Sexual / Enfermedades Crónicas no Transmisibles.
Institución donde labora:	Dirección Distrital 09D24 Duran - Salud.
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación	Si

Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento por juicio de expertos.

Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de riesgo psicosociales y agotamiento laboral
Autor (a, es):	Olaya García Aura Lupe
Procedencia:	Ecuador
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	Salud

Significación:	Este cuestionario está compuesto por 42 ítems que serán evaluados, en dos variables y por dimensiones
	<p>De la variable riesgos psicosociales se tiene 5 dimensiones que son: exigencias psicológicas, (5 ítems) control sobre el trabajo, (5 ítems) apoyo social, (5 ítems) compensaciones del trabajo, (3 ítems) doble presencia, (2 ítems) Los 22 ítems restantes evalúan la variable agotamiento laboral y se dividen en agotamiento, (9 ítems) despersonalización, (5 ítems) baja realización personal (8 ítems)</p> <p>Las opciones de respuesta valoran los riesgos psicosociales con opinión de los encuestados en una escala Likert de 5 puntos.</p>

Soporte teórico (describir en función al modelo teórico)

Escala/Área (variable)	Subescala (dimensiones)	Definición
Son eventos, condiciones o situaciones adversas o desfavorables en el ámbito laboral relacionado a la carga laboral, exigencias en el trabajo, hostilidad y amenazas que tienen la probabilidad de generar efectos nocivos en la salud laboral del trabajador incidiendo en la insatisfacción en el desempeño laboral, baja productividad, desmotivación, etc. (Apaza et al., 2020)	Exigencias psicológicas:	Las demandas psicológicas en el trabajo se refieren al estrés emocional y cognitivo que experimentan los empleados mientras realizan sus funciones laborales.
	El control sobre el trabajo:	es un factor relevante relacionado con el bienestar de los trabajadores y consta de dos factores: La autonomía y el desarrollo de habilidades que llevan a percibir que tienen la capacidad de cambiar y resolver situaciones problemáticas en el trabajo
	El Apoyo social:	se refiere al apoyo y refuerzo social que sienten los trabajadores en sus interacciones con sus compañeros y con sus superiores y subordinados, de modo que las relaciones basadas en el respeto

	Las compensaciones del trabajo:	son las retribuciones que recibe los trabajadores en correspondencia al esfuerzo y energía implicada en el cumplimiento de sus roles y funciones en su trabajo
	La Doble presencia:	está referido a exigencias y presiones laborales de manera simultáneas y sincrónicas del entorno de trabajo, lo cual incrementa la probabilidad de desarrollar desajuste personal

Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de riesgo psicosociales elaborado por Olaya García Aura Lupe en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.

	4. Totalmente de acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como se solicita que brinde sus observaciones que considere pertinente.

1. No cumple con el criterio
2. Bajo nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: RIESGOS PSICOSOCIALES

Primera dimensión: Exigencias psicológicas

Objetivo de la Dimensión: Determinar la relación entre los riesgos psicosociales y agotamiento laboral en el personal de salud de una clínica de Guayaquil

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Atención laboral	¿Su trabajo requiere atención constante?	4	4	4	
Toma de decisiones	En su trabajo ¿tiene Ud. que tomar decisiones difíciles?	4	4	4	
Desgaste emocional	En general ¿considera Ud. que su trabajo le genera desgaste emocional?	4	4	4	

Expresión de emociones	En su trabajo, ¿tiene Ud. que guardar sus emociones y no expresarlas?	4	4	4	
------------------------	---	---	---	---	--

Segunda dimensión: control sobre el trabajo

Objetivo de la dimensión: Determinar la relación entre los riesgos psicosociales y agotamiento laboral en el personal de salud de una clínica de Guayaquil

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Asignación de tareas laborables	¿la cantidad de trabajo que se le asigna influye en su rendimiento laboral?	4	4	4	
Importancias de las tareas laborables	Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?	4	4	4	
Aprendizaje	Su trabajo ¿permite que aprenda cosas nuevas?	4	4	4	
Tiempo libre	¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero o compañera	4	4	4	
Compromiso empresarial	¿Siente que su institución tiene gran importancia para Ud.?	4	4	4	

Tercera dimensión: Apoyo social

Objetivo de la dimensión: Determinar la relación entre los riesgos psicosociales y agotamiento laboral en el personal de salud de una clínica de Guayaquil

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Sinergia laboral	¿Sabe exactamente que tareas son de su responsabilidad?	4	4	4	
	¿Tiene que hacer tareas que Ud. cree que debería de hacerse de otra manera?	4	4	4	
	¿Recibe apoyo y ayuda de su jefe o superior inmediato?	4	4	4	
	¿Existe cooperación en su entorno laboral?	4	4	4	
	¿Existe el manejo de conflictos entre el personal jerárquico superior?	4	4	4	

	¿Sabe exactamente que tareas son de su responsabilidad?	4	4	4	
--	---	---	---	---	--

Cuarta dimensión: compensaciones del trabajo

Objetivo de la dimensión: Determinar la relación entre los riesgos psicosociales y agotamiento laboral en el personal de salud de una clínica de Guayaquil

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Retribución	¿Está preocupado (a) por si lo (la) despiden o no le renuevan el contrato?	4	4	4	
	¿Siente preocupación en el caso de cambios de tareas de manera involuntaria?	4	4	4	
	¿Recibo el debido reconocimiento por el trabajo que realizo?	4	4	4	

Cuarta dimensión: Doble presencia

Objetivo de la dimensión: Determinar la relación entre los riesgos psicosociales y agotamiento laboral en el personal de salud de una clínica de Guayaquil

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Retribución	Si está ausente un día de casa, las tareas domésticas que realiza ¿se quedan sin hacer?	4	4	4	
	Cuando está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?	4	4	4	

Dimensiones del instrumento: AGOTAMIENTO LABORAL

Primera dimensión: agotamiento

Objetivo de la Dimensión: Evaluar y analizar el estado de ánimo de la población estudiada.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Fatiga	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado.	4	4	4	
	Al final de la jornada me siento vacío	4	4	4	
	Me siento cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.	4	4	4	
	Trabajar administrativa y técnicamente en mi centro de labores todos los días es una tensión para mí Fatiga	4	4	4	
	Me siento agotado por pasar demasiado tiempo en el trabajo.	4	4	4	
Estado deprimido	Me siento frustrado por mi trabajo.	4	4	4	
	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro	4	4	4	
	Trabajar en contacto directo con los usuarios me produce bastante estrés.	4	4	4	
	En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades.	4	4	4	

Segunda dimensión: despersonalización

Objetivo de la Dimensión: Evaluar y analizar las manifestaciones somáticas de la población estudiada.

□

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Dificultad al respirar	Creo que trato a algunos usuarios como si fueran objetos.	4	4	4	
	Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo.	4	4	4	

Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	4	4	4	
Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de los usuarios a los que tengo que atender.	4	4	4	
Siento que los usuarios me culpan de algunos de sus problemas.	4	4	4	

Tercera dimensión: baja realización personal

Objetivo de la Dimensión: Evaluar y analizar las manifestaciones somáticas de la población estudiada.

□

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Colaboración en el trabajo	Puedo entender con facilidad lo que piensan los usuarios.	4	4	4	
	Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan los usuarios.	4	4	4	
	Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros.	4	4	4	
	Me siento con mucha vitalidad en mi trabajo.	4	4	4	
	Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada a los usuarios	4	4	4	
Entusiasmo	Me siento estimado después de trabajar junto con los usuarios.	4	4	4	
	He realizado muchas cosas valiosas en este trabajo.	4	4	4	
	Siento que se tratar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo.	4	4	4	



Firmado digitalmente por:
**MARJORIE
 LISSETH FONSECA
 CASTRO**

Mgs. Marjorie Fonseca Castro

DNI:0302256086

Teléfono: 0994216366

Email: lissfonck@outlook.com

Evaluación por juicio de experto 2

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar dos instrumentos “Riesgos psicosociales” y “agotamiento laboral”. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando en la línea de investigación de

“Riesgos psicosociales y agotamiento laboral en el personal de salud de una clínica de Guayaquil, 2023”. Se agradece su valiosa colaboración.

Datos generales del juez:

Nombres y apellidos del juez:	Villon Morillo Nelson Alejandro
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica (x) Social () Educativa () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Sub. Director de Apoyo y Diagnostico Terapéutico Bioquímico Clínico
Institución donde labora:	Hospital Enrique Ortega Moreira.
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación	Si

Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento por juicio de expertos.

Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de riesgo psicosociales y agotamiento laboral
Autor (a, es):	Olaya García Aura Lupe
Procedencia:	Ecuador
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	Salud
Significación:	Este cuestionario está compuesto por 42 ítems que serán evaluados, en dos variables y por dimensiones
	De la variable riesgos psicosociales se tiene 5 dimensiones que son: exigencias psicológicas, (5 ítems) control sobre el trabajo, (5 ítems) apoyo social, (5 ítems) compensaciones del trabajo, (3 ítems) doble presencia, (2 ítems) Los 22 ítems restantes evalúan la variable agotamiento laboral y se dividen en agotamiento, (9 ítems) despersonalización, (5 ítems) baja realización personal (8 ítems)
	Las opciones de respuesta valoran los riesgos psicosociales con opinión de los encuestados en una escala Likert de 5 puntos.

Soporte teórico (describir en función al modelo teórico)

Escala/Área (variable)	Subescala (dimensiones)	Definición
Son eventos, condiciones o situaciones adversas o desfavorables en el ámbito laboral relacionado a la carga laboral, exigencias en el trabajo, hostilidad y amenazas que tienen la probabilidad de generar efectos nocivos en la salud laboral del trabajador incidiendo en la insatisfacción en el desempeño laboral, baja productividad, desmotivación, etc. (Apaza et al., 2020)	Exigencias psicológicas:	Las demandas psicológicas en el trabajo se refieren al estrés emocional y cognitivo que experimentan los empleados mientras realizan sus funciones laborales.
	El control sobre el trabajo:	es un factor relevante relacionado con el bienestar de los trabajadores y consta de dos factores: La autonomía y el desarrollo de habilidades que llevan a percibir que tienen la capacidad de cambiar y resolver situaciones problemáticas en el trabajo

	El Apoyo social:	se refiere al apoyo y refuerzo social que sienten los trabajadores en sus interacciones con sus compañeros y con sus superiores y subordinados, de modo que las relaciones basadas en el respeto
	Las compensaciones del trabajo:	son las retribuciones que recibe los trabajadores en correspondencia al esfuerzo y energía implicada en el cumplimiento de sus roles y funciones en su trabajo
	La Doble presencia:	está referido a exigencias y presiones laborales de manera simultáneas y sincrónicas del entorno de trabajo, lo cual incrementa la probabilidad de desarrollar desajuste personal

Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de riesgo psicosociales elaborado por Olaya García Aura Lupe en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.

El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como se solicita que brinde sus observaciones que considere pertinente.

1. No cumple con el criterio
2. Bajo nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: RIESGOS PSICOSOCIALES

Primera dimensión: Exigencias psicológicas

Objetivo de la Dimensión: Determinar la relación entre los riesgos psicosociales y agotamiento laboral en el personal de salud de una clínica de Guayaquil

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Atención laboral	¿Su trabajo requiere atención constante?	4	4	4	

Toma de decisiones	En su trabajo ¿tiene Ud. que tomar decisiones difíciles?	4	4	4	
Desgaste emocional	En general ¿considera Ud. que su trabajo le genera desgaste emocional?	4	4	4	
Expresión de emociones	En su trabajo, ¿tiene Ud. que guardar sus emociones y no expresarlas?	4	4	4	

Segunda dimensión: control sobre el trabajo

Objetivo de la dimensión: Determinar la relación entre los riesgos psicosociales y agotamiento laboral en el personal de salud de una clínica de Guayaquil

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Asignación de tareas laborables	¿la cantidad de trabajo que se le asigna influye en su rendimiento laboral?	4	4	4	
Importancias de las tareas laborables	Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?	4	4	4	
Aprendizaje	Su trabajo ¿permite que aprenda cosas nuevas?	4	4	4	
Tiempo libre	¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero o compañera	4	4	4	
Compromiso empresarial	¿Siente que su institución tiene gran importancia para Ud.?	4	4	4	

Tercera dimensión: Apoyo social

Objetivo de la dimensión: Determinar la relación entre los riesgos psicosociales y agotamiento laboral en el personal de salud de una clínica de Guayaquil

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Sinergia laboral	¿Sabe exactamente que tareas son de su responsabilidad?	4	4	4	
	¿Tiene que hacer tareas que Ud. cree que debería de hacerse de otra manera?	4	4	4	
	¿Recibe apoyo y ayuda de su jefe o superior inmediato?	4	4	4	
	¿Existe cooperación en su entorno laboral?	4	4	4	

	¿Existe el manejo de conflictos entre el personal jerárquico superior?	4	4	4	
	¿Sabe exactamente que tareas son de su responsabilidad?	4	4	4	

Cuarta dimensión: compensaciones del trabajo

Objetivo de la dimensión: Determinar la relación entre los riesgos psicosociales y agotamiento laboral en el personal de salud de una clínica de Guayaquil

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Retribución	¿Está preocupado (a) por si lo (la) despiden o no le renuevan el contrato?	4	4	4	
	¿Siente preocupación en el caso de cambios de tareas de manera involuntaria?	4	4	4	
	¿Recibo el debido reconocimiento por el trabajo que realizo?	4	4	4	

Cuarta dimensión: : doble presencia

Objetivo de la dimensión: Determinar la relación entre los riesgos psicosociales y agotamiento laboral en el personal de salud de una clínica de Guayaquil

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Retribución	Si está ausente un día de casa, las tareas domésticas que realiza ¿se quedan sin hacer?	4	4	4	
	Cuando está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?	4	4	4	

Dimensiones del instrumento: AGOTAMIENTO LABORAL

Primera dimensión: agotamiento

Objetivo de la Dimensión: Evaluar y analizar el estado de ánimo de la población estudiada.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
-------------	------	----------	------------	------------	---------------

Fatiga	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado.	4	4	4	
	Al final de la jornada me siento vacío	4	4	4	
	Me siento cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.	4	4	4	
	Trabajar administrativa y técnicamente en mi centro de labores todos los días es una tensión para mí Fatiga	4	4	4	
	Me siento agotado por pasar demasiado tiempo en el trabajo.	4	4	4	
Estado deprimido	Me siento frustrado por mi trabajo.	4	4	4	
	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro	4	4	4	
	Trabajar en contacto directo con los usuarios me produce bastante estrés.	4	4	4	
	En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades.	4	4	4	

Segunda dimensión: despersonalización

Objetivo de la Dimensión: Evaluar y analizar las manifestaciones somáticas de la población estudiada.

□

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Dificultad al respirar	Creo que trato a algunos usuarios como si fueran objetos.	4	4	4	
	Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo.	4	4	4	
	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	4	4	4	
	Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de los usuarios a los que tengo que atender.	4	4	4	

	Siento que los usuarios me culpan de algunos de sus problemas.	4	4	4	
--	--	---	---	---	--

Tercera dimensión: baja realización personal

Objetivo de la Dimensión: Evaluar y analizar las manifestaciones somáticas de la población estudiada.

□

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Colaboración en el trabajo	Puedo entender con facilidad lo que piensan los usuarios.	4	4	4	
	Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan los usuarios.	4	4	4	
	Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros.	4	4	4	
	Me siento con mucha vitalidad en mi trabajo.	4	4	4	
	Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada a los usuarios	4	4	4	
Entusiasmo	Me siento estimado después de trabajar junto con los usuarios.	4	4	4	
	He realizado muchas cosas valiosas en este trabajo.	4	4	4	
	Siento que se tratar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo.	4	4	4	



Mgs. Nelson Alejandro Villon Morillo
DNI: 0925848764
Teléfono: 0939555546
Email: Nelson_villon@hotmail.com

Evaluación por juicio de experto 3

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar dos instrumentos “Riesgos psicosociales” y “agotamiento laboral”. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando en la línea de investigación de

“Riesgos psicosociales y agotamiento laboral en el personal de salud de una clínica de Guayaquil, 2023”. Se agradece su valiosa colaboración.

Datos generales del juez:

Nombres y apellidos del juez:	Ochoa Reinoso Roxana Mercedes
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica (x) Social () Educativa () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Responsable de Facturación Responsable de Admisión y Estadística Auditoría Médica Responsable de Gestión de Calidad Gerencia Hospitalaria Dirección medica
Institución donde labora:	• Hospital Clínica San Vicente
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación	Si

Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento por juicio de expertos.

Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de riesgo psicosociales y agotamiento laboral
Autor (a, es):	Olaya García Aura Lupe
Procedencia:	Ecuador
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	Salud

Significación:	Este cuestionario está compuesto por 42 ítems que serán evaluados, en dos variables y por dimensiones
	<p>De la variable riesgos psicosociales se tiene 5 dimensiones que son: exigencias psicológicas, (5 ítems) control sobre el trabajo, (5 ítems) apoyo social, (5 ítems) compensaciones del trabajo, (3 ítems) doble presencia, (2 ítems) Los 22 ítems restantes evalúan la variable agotamiento laboral y se dividen en agotamiento, (9 ítems) despersonalización, (5 ítems) baja realización personal (8 ítems)</p> <p>Las opciones de respuesta valoran los riesgos psicosociales con opinión de los encuestados en una escala Likert de 5 puntos.</p>

Soporte teórico (describir en función al modelo teórico)

Escala/Área (variable)	Subescala (dimensiones)	Definición
Son eventos, condiciones o situaciones adversas o desfavorables en el ámbito laboral relacionado a la carga laboral, exigencias en el trabajo, hostilidad y amenazas que tienen la probabilidad de generar efectos nocivos en la salud laboral del trabajador incidiendo en la insatisfacción en el desempeño laboral, baja productividad, desmotivación, etc. (Apaza et al., 2020)	Exigencias psicológicas:	Las demandas psicológicas en el trabajo se refieren al estrés emocional y cognitivo que experimentan los empleados mientras realizan sus funciones laborales.
	El control sobre el trabajo:	es un factor relevante relacionado con el bienestar de los trabajadores y consta de dos factores: La autonomía y el desarrollo de habilidades que llevan a percibir que tienen la capacidad de cambiar y resolver situaciones problemáticas en el trabajo

	El Apoyo social:	se refiere al apoyo y refuerzo social que sienten los trabajadores en sus interacciones con sus compañeros y con sus superiores y subordinados, de modo que las relaciones basadas en el respeto
	Las compensaciones del trabajo:	son las retribuciones que recibe los trabajadores en correspondencia al esfuerzo y energía implicada en el cumplimiento de sus roles y funciones en su trabajo
	La Doble presencia:	está referido a exigencias y presiones laborales de manera simultáneas y sincrónicas del entorno de trabajo, lo cual incrementa la probabilidad de desarrollar desajuste personal

Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de riesgo psicosociales elaborado por Olaya García Aura Lupe en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.

COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como se solicita que brinde sus observaciones que considere pertinente.

1. No cumple con el criterio
2. Bajo nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: RIESGOS PSICOSOCIALES

Primera dimensión: Exigencias psicológicas

- Objetivo de la Dimensión: Determinar la relación entre los riesgos psicosociales y agotamiento laboral en el personal de salud de una clínica de Guayaquil

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Atención laboral	¿Su trabajo requiere atención constante?	4	4	4	
Toma de decisiones	En su trabajo ¿tiene Ud. que tomar decisiones difíciles?	4	4	4	
Desgaste emocional	En general ¿considera Ud. que su trabajo le genera desgaste emocional?	4	4	4	
Expresión de emociones	En su trabajo, ¿tiene Ud. que guardar sus emociones y no expresarlas?	4	4	4	

Segunda dimensión: control sobre el trabajo

Objetivo de la dimensión: Determinar la relación entre los riesgos psicosociales y agotamiento laboral en el personal de salud de una clínica de Guayaquil

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Asignación de tareas laborables	¿la cantidad de trabajo que se le asigna influye en su rendimiento laboral?	4	4	4	
Importancias de las tareas laborables	Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?	4	4	4	
Aprendizaje	Su trabajo ¿permite que aprenda cosas nuevas?	4	4	4	
Tiempo libre	¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero o compañera	4	4	4	
Compromiso empresarial	¿Siente que su institución tiene gran importancia para Ud.?	4	4	4	

Tercera dimensión: **Apoyo social**

Objetivo de la dimensión: Determinar la relación entre los riesgos psicosociales y agotamiento laboral en el personal de salud de una clínica de Guayaquil

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
-------------	------	----------	------------	------------	---------------

Sinergia laboral	¿Sabe exactamente que tareas son de su responsabilidad?	4	4	4	
	¿Tiene que hacer tareas que Ud. cree que debería de hacerse de otra manera?	4	4	4	
	¿Recibe apoyo y ayuda de su jefe o superior inmediato?	4	4	4	
	¿Existe cooperación en su entorno laboral?	4	4	4	
	¿Existe el manejo de conflictos entre el personal jerárquico superior?	4	4	4	
	¿Sabe exactamente que tareas son de su responsabilidad?	4	4	4	

- **Cuarta dimensión:** compensaciones del trabajo

Objetivo de la dimensión: Determinar la relación entre los riesgos psicosociales y agotamiento laboral en el personal de salud de una clínica de Guayaquil

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Retribución	¿Siente preocupación en el caso de despidos intempestivos o falta de renovación de contrato?	4	4	4	
	¿Siente preocupación en el caso de cambios de tareas de manera involuntaria?	4	4	4	
	¿Recibo el debido reconocimiento por el trabajo que realizo?	4	4	4	

- Cuarta dimensión: : **doble presencia**

Objetivo de la dimensión: Determinar la relación entre los riesgos psicosociales y agotamiento laboral en el personal de salud de una clínica de Guayaquil

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Retribución	Si está ausente un día de casa, las tareas domésticas que realiza ¿se quedan sin hacer?	4	4	4	

	Quando está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?	4	4	4	
--	---	---	---	---	--

Dimensiones del instrumento: AGOTAMIENTO LABORAL

Primera dimensión: agotamiento

- Objetivo de la Dimensión: Evaluar y analizar el estado de ánimo de la población estudiada.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Fatiga	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado.	4	4	4	
	Al final de la jornada me siento vacío	4	4	4	
	Me siento cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.	4	4	4	
	Trabajar administrativa y técnicamente en mi centro de labores todos los días es una tensión para mí Fatiga	4	4	4	
	Me siento agotado por pasar demasiado tiempo en el trabajo.	4	4	4	
Estado deprimido	Me siento frustrado por mi trabajo.	4	4	4	
	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro	4	4	4	
	Trabajar en contacto directo con los usuarios me produce bastante estrés.	4	4	4	
	En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades.	4	4	4	

Segunda dimensión: despersonalización

Objetivo de la Dimensión: Evaluar y analizar las manifestaciones somáticas de la población estudiada.

□

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Dificultad al respirar	Creo que trato a algunos usuarios como si fueran objetos.	4	4	4	
	Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo.	4	4	4	
	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	4	4	4	
	Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de los usuarios a los que tengo que atender.	4	4	4	
	Siento que los usuarios me culpan de algunos de sus problemas.	4	4	4	

Tercera dimensión: baja realización personal

Objetivo de la Dimensión: Evaluar y analizar las manifestaciones somáticas de la población estudiada.

□

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Colaboración en el trabajo	Puedo entender con facilidad lo que piensan los usuarios.	4	4	4	
	Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan los usuarios.	4	4	4	
	Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros.	4	4	4	
	Me siento con mucha vitalidad en mi trabajo.	4	4	4	
	Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada a los usuarios	4	4	4	
Entusiasmo	Me siento estimado después de trabajar junto con los usuarios.	4	4	4	

He realizado muchas cosas valiosas en este trabajo.	4	4	4	
Siento que se tratar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo.	4	4	4	



ROXANA MERCEDES OCHOA REINOSO

Mgs. Roxana Mercedes Ochoa Reinoso

DNI: 0926340555

Teléfono: 0980134568

Email: roxamer283@gmail.com

Evaluación por juicio de experto 4

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar dos instrumentos “Riesgos psicosociales” y “agotamiento laboral”. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando en la línea de investigación de

“Riesgos psicosociales y agotamiento laboral en el personal de salud de una clínica de Guayaquil, 2023”. Se agradece su valiosa colaboración.

Datos generales del juez:

Nombres y apellidos del juez:	Vera Macias Mayra Alejandra
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica (x) Social () Educativa () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Investigación Coordinación Social Coordinación en Laboratorio Clínico. Responsable de Calidad en Laboratorio Clínico Técnico Operativo de Laboratorio Clínico
Institución donde labora:	<ul style="list-style-type: none">Centro de Salud Oramas Gonzales - Duran
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación	Si

Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento por juicio de expertos.

Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de riesgo psicosociales y agotamiento laboral
Autor (a, es):	Olaya García Aura Lupe
Procedencia:	Ecuador
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	Salud

Significación:	Este cuestionario está compuesto por 42 ítems que serán evaluados, en dos variables y por dimensiones
	<p>De la variable riesgos psicosociales se tiene 5 dimensiones que son: exigencias psicológicas, (5 ítems) control sobre el trabajo, (5 ítems) apoyo social, (5 ítems) compensaciones del trabajo, (3 ítems) doble presencia, (2 ítems) Los 22 ítems restantes evalúan la variable agotamiento laboral y se dividen en agotamiento, (9 ítems) despersonalización, (5 ítems) baja realización personal (8 ítems)</p> <p>Las opciones de respuesta valoran los riesgos psicosociales con opinión de los encuestados en una escala Likert de 5 puntos.</p>

Soporte teórico (describir en función al modelo teórico)

Escala/Área (variable)	Subescala (dimensiones)	Definición
Son eventos, condiciones o situaciones adversas o desfavorables en el ámbito laboral relacionado a la carga laboral, exigencias en el trabajo, hostilidad y amenazas que tienen la probabilidad de generar efectos nocivos en la salud laboral del trabajador incidiendo en la insatisfacción en el desempeño laboral, baja productividad, desmotivación, etc. (Apaza et al., 2020)	Exigencias psicológicas:	Las demandas psicológicas en el trabajo se refieren al estrés emocional y cognitivo que experimentan los empleados mientras realizan sus funciones laborales.
	El control sobre el trabajo:	es un factor relevante relacionado con el bienestar de los trabajadores y consta de dos factores: La autonomía y el desarrollo de habilidades que llevan a percibir que tienen la capacidad de cambiar y resolver situaciones

		problemáticas en el trabajo
	El Apoyo social:	se refiere al apoyo y refuerzo social que sienten los trabajadores en sus interacciones con sus compañeros y con sus superiores y subordinados, de modo que las relaciones basadas en el respeto
	Las compensaciones del trabajo:	son las retribuciones que recibe los trabajadores en correspondencia al esfuerzo y energía implicada en el cumplimiento de sus roles y funciones en su trabajo
	La Doble presencia:	está referido a exigencias y presiones laborales de manera simultáneas y sincrónicas del entorno de trabajo, lo cual incrementa la probabilidad de desarrollar desajuste personal

Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de riesgo psicosociales elaborado por Olaya García Aura Lupe en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.

El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	2. Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como se solicita que brinde sus observaciones que considere pertinente.

1. No cumple con el criterio
2. Bajo nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: RIESGOS PSICOSOCIALES

Primera dimensión: Exigencias psicológicas

- Objetivo de la Dimensión: Determinar la relación entre los riesgos psicosociales y agotamiento laboral en el personal de salud de una clínica de Guayaquil

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Atención laboral	¿Su trabajo requiere atención constante?	4	4	4	
Toma de decisiones	En su trabajo ¿tiene Ud. que tomar decisiones difíciles?	4	4	4	
Desgaste emocional	En general ¿considera Ud. que su trabajo le genera desgaste emocional?	4	4	4	
Expresión de emociones	En su trabajo, ¿tiene Ud. que guardar sus emociones y no expresarlas?	4	4	4	

Segunda dimensión: control sobre el trabajo

- Objetivo de la dimensión: Determinar la relación entre los riesgos psicosociales y agotamiento laboral en el personal de salud de una clínica de Guayaquil

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Asignación de tareas laborables	¿la cantidad de trabajo que se le asigna influye en su rendimiento laboral?	4	4	4	
Importancias de las tareas laborables	Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?	4	4	4	
Aprendizaje	Su trabajo ¿permite que aprenda cosas nuevas?	4	4	4	
Tiempo libre	¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero o compañera	4	4	4	

Compromiso empresarial	¿Siente que su institución tiene gran importancia para Ud.?	4	4	4	
------------------------	---	---	---	---	--

Tercera dimensión: **Apoyo social**

Objetivo de la dimensión: Determinar la relación entre los riesgos psicosociales y agotamiento laboral en el personal de salud de una clínica de Guayaquil

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Sinergia laboral	¿Sabe exactamente que tareas son de su responsabilidad?	4	4	4	
	¿Tiene que hacer tareas que Ud. cree que debería de hacerse de otra manera?	4	4	4	
	¿Recibe apoyo y ayuda de su jefe o superior inmediato?	4	4	4	
	¿Existe cooperación en su entorno laboral?	4	4	4	
	¿Existe el manejo de conflictos entre el personal jerárquico superior?	4	4	4	
	¿Sabe exactamente que tareas son de su responsabilidad?	4	4	4	

- **Cuarta dimensión:** compensaciones del trabajo

Objetivo de la dimensión: Determinar la relación entre los riesgos psicosociales y agotamiento laboral en el personal de salud de una clínica de Guayaquil

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Retribución	¿Siente preocupación en el caso de despidos intempestivos o falta de renovación de contrato?	4	4	4	
	¿Siente preocupación en el caso de cambios de tareas de manera involuntaria?	4	4	4	

¿Recibo el debido reconocimiento por el trabajo que realizo?	4	4	4	
--	---	---	---	--

- Cuarta dimensión: : **doble presencia**

Objetivo de la dimensión: Determinar la relación entre los riesgos psicosociales y agotamiento laboral en el personal de salud de una clínica de Guayaquil

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Retribución	Si está ausente un día de casa, las tareas domésticas que realiza ¿se quedan sin hacer?	4	4	4	
	Cuando está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?	4	4	4	

Dimensiones del instrumento: AGOTAMIENTO LABORAL

Primera dimensión: agotamiento

- Objetivo de la Dimensión: Evaluar y analizar el estado de ánimo de la población estudiada.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Fatiga	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado.	4	4	4	
	Al final de la jornada me siento vacío	4	4	4	
	Me siento cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.	4	4	4	
	Trabajar administrativa y técnicamente en mi centro de labores todos los días es una tensión para mí Fatiga	4	4	4	
	Me siento agotado por pasar demasiado tiempo en el trabajo.	4	4	4	
Estado deprimido	Me siento frustrado por mi trabajo.	4	4	4	

	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro	4	4	4	
	Trabajar en contacto directo con los usuarios me produce bastante estrés.	4	4	4	
	En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades.	4	4	4	

Segunda dimensión: despersonalización

Objetivo de la Dimensión: Evaluar y analizar las manifestaciones somáticas de la población estudiada.

□

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Dificultad al respirar	Creo que trato a algunos usuarios como si fueran objetos.	4	4	4	
	Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo.	4	4	4	
	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	4	4	4	
	Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de los usuarios a los que tengo que atender.	4	4	4	
	Siento que los usuarios me culpan de algunos de sus problemas.	4	4	4	

Tercera dimensión: baja realización personal

Objetivo de la Dimensión: Evaluar y analizar las manifestaciones somáticas de la población estudiada.

□

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Colaboración en el trabajo	Puedo entender con facilidad lo que piensan los usuarios.	4	4	4	
	Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan los usuarios.	4	4	4	
	Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros.	4	4	4	
	Me siento con mucha vitalidad en mi trabajo.	4	4	4	
	Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada a los usuarios	4	4	4	
Entusiasmo	Me siento estimado después de trabajar junto con los usuarios.	4	4	4	
	He realizado muchas cosas valiosas en este trabajo.	4	4	4	
	Siento que se tratar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo.	4	4	4	



Firmado electrónicamente por:
**MAYRA
ALEJANDRA VERA
MACIAS**

Mgs. Mayra Alejandra Vera Macias
DNI: 1312501891
Teléfono: 0981189983
Email: Alejandra_587@hotmail.com
ORCID: 0000-0003-1880-0260

Evaluación por juicio de experto 5

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar dos instrumentos “Riesgos psicosociales” y “agotamiento laboral”. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando en la línea de investigación de

“Riesgos psicosociales y agotamiento laboral en el personal de salud de una clínica de Guayaquil, 2023”. Se agradece su valiosa colaboración.

Datos generales del juez:

Nombres y apellidos del juez:	Peña Flore Melania Del Cisne
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica (x) Social () Educativa () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Coordinación de Enfermería Docencia Universitaria EPUNEMI
Institución donde labora:	Clínica Quirúrgica S.O.S Interhospital
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación	Si

Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento por juicio de expertos.

Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de riesgo psicosociales y agotamiento laboral
Autor (a, es):	Olaya García Aura Lupe
Procedencia:	Ecuador
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	Salud
Significación:	Este cuestionario está compuesto por 42 ítems que serán evaluados, en dos variables y por dimensiones

	<p>De la variable riesgos psicosociales se tiene 5 dimensiones que son: exigencias psicológicas, (5 ítems) control sobre el trabajo, (5 ítems) apoyo social, (5 ítems) compensaciones del trabajo, (3 ítems) doble presencia, (2 ítems) Los 22 ítems restantes evalúan la variable agotamiento laboral y se dividen en agotamiento, (9 ítems) despersonalización, (5 ítems) baja realización personal (8 ítems)</p> <p>Las opciones de respuesta valoran los riesgos psicosociales con opinión de los encuestados en una escala Likert de 5 puntos.</p>
--	---

Soporte teórico (describir en función al modelo teórico)

Escala/Área (variable)	Subescala (dimensiones)	Definición
Son eventos, condiciones o situaciones adversas o desfavorables en el ámbito laboral relacionado a la carga laboral, exigencias en el trabajo, hostilidad y amenazas que tienen la probabilidad de generar efectos nocivos en la salud laboral del trabajador incidiendo en la insatisfacción en el desempeño laboral, baja productividad, desmotivación, etc. (Apaza et al., 2020)	Exigencias psicológicas:	Las demandas psicológicas en el trabajo se refieren al estrés emocional y cognitivo que experimentan los empleados mientras realizan sus funciones laborales.
	El control sobre el trabajo:	es un factor relevante relacionado con el bienestar de los trabajadores y consta de dos factores: La autonomía y el desarrollo de habilidades que llevan a percibir que tienen la capacidad de cambiar y resolver situaciones problemáticas en el trabajo
	El Apoyo social:	se refiere al apoyo y refuerzo social que sienten los trabajadores en sus interacciones con sus compañeros y con sus superiores y subordinados, de modo que las relaciones basadas en el respeto

	Las compensaciones del trabajo:	son las retribuciones que recibe los trabajadores en correspondencia al esfuerzo y energía implicada en el cumplimiento de sus roles y funciones en su trabajo
	La Doble presencia:	está referido a exigencias y presiones laborales de manera simultáneas y sincrónicas del entorno de trabajo, lo cual incrementa la probabilidad de desarrollar desajuste personal

Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de riesgo psicosociales elaborado por Olaya García Aura Lupe en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.

	4. Totalmente de acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como se solicita que brinde sus observaciones que considere pertinente.

1. No cumple con el criterio
2. Bajo nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: RIESGOS PSICOSOCIALES

Primera dimensión: Exigencias psicológicas

Objetivo de la Dimensión: Determinar la relación entre los riesgos psicosociales y agotamiento laboral en el personal de salud de una clínica de Guayaquil

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Atención laboral	¿Su trabajo requiere atención constante?	4	4	4	

Toma de decisiones	En su trabajo ¿tiene Ud. que tomar decisiones difíciles?	4	4	4	
Desgaste emocional	En general ¿considera Ud. que su trabajo le genera desgaste emocional?	4	4	4	
Expresión de emociones	En su trabajo, ¿tiene Ud. que guardar sus emociones y no expresarlas?	4	4	4	

Segunda dimensión: control sobre el trabajo

Objetivo de la dimensión: Determinar la relación entre los riesgos psicosociales y agotamiento laboral en el personal de salud de una clínica de Guayaquil

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Asignación de tareas laborables	¿la cantidad de trabajo que se le asigna influye en su rendimiento laboral?	4	4	4	
Importancias de las tareas laborables	Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?	4	4	4	
Aprendizaje	Su trabajo ¿permite que aprenda cosas nuevas?	4	4	4	
Tiempo libre	¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero o compañera	4	4	4	
Compromiso empresarial	¿Siente que su institución tiene gran importancia para Ud.?	4	4	4	

Tercera dimensión: Apoyo social

Objetivo de la dimensión: Determinar la relación entre los riesgos psicosociales y agotamiento laboral en el personal de salud de una clínica de Guayaquil

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Sinergia laboral	¿Sabe exactamente que tareas son de su responsabilidad?	4	4	4	
	¿Tiene que hacer tareas que Ud. cree que debería de hacerse de otra manera?	4	4	4	

	¿Recibe apoyo y ayuda de su jefe o superior inmediato?	4	4	4	
	¿Existe cooperación en su entorno laboral?	4	4	4	
	¿Existe el manejo de conflictos entre el personal jerárquico superior?	4	4	4	
	¿Sabe exactamente que tareas son de su responsabilidad?	4	4	4	

Cuarta dimensión: compensaciones del trabajo

Objetivo de la dimensión: Determinar la relación entre los riesgos psicosociales y agotamiento laboral en el personal de salud de una clínica de Guayaquil

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Retribución	¿Siente preocupación en el caso de despidos intempestivos o falta de renovación de contrato?	4	4	4	
	¿Siente preocupación en el caso de cambios de tareas de manera involuntaria?	4	4	4	
	¿Recibo el debido reconocimiento por el trabajo que realizo?	4	4	4	

Cuarta dimensión: doble presencia

Objetivo de la dimensión: Determinar la relación entre los riesgos psicosociales y agotamiento laboral en el personal de salud de una clínica de Guayaquil

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Retribución	Si está ausente un día de casa, las tareas domésticas que realiza ¿se quedan sin hacer?	4	4	4	
	Cuando está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?	4	4	4	

Dimensiones del instrumento: AGOTAMIENTO LABORAL

Primera dimensión: agotamiento

Objetivo de la Dimensión: Evaluar y analizar el estado de ánimo de la población estudiada.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Fatiga	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado.	4	4	4	
	Al final de la jornada me siento vacío	4	4	4	
	Me siento cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.	4	4	4	
	Trabajar administrativa y técnicamente en mi centro de labores todos los días es una tensión para mí Fatiga	4	4	4	
	Me siento agotado por pasar demasiado tiempo en el trabajo.	4	4	4	
Estado deprimido	Me siento frustrado por mi trabajo.	4	4	4	
	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro	4	4	4	
	Trabajar en contacto directo con los usuarios me produce bastante estrés.	4	4	4	
	En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades.	4	4	4	

Segunda dimensión: despersonalización

Objetivo de la Dimensión: Evaluar y analizar las manifestaciones somáticas de la población estudiada.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Dificultad al respirar	Creo que trato a algunos usuarios como si fueran objetos.	4	4	4	
	Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo.	4	4	4	
	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	4	4	4	
	Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de los usuarios a los que tengo que atender.	4	4	4	

	Siento que los usuarios me culpan de algunos de sus problemas.	4	4	4	
--	--	---	---	---	--

Tercera dimensión: baja realización personal

Objetivo de la Dimensión: Evaluar y analizar las manifestaciones somáticas de la población estudiada.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Colaboración en el trabajo	Puedo entender con facilidad lo que piensan los usuarios.	4	4	4	
	Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan los usuarios.	4	4	4	
	Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros.	4	4	4	
	Me siento con mucha vitalidad en mi trabajo.	4	4	4	
	Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada a los usuarios	4	4	4	
Entusiasmo	Me siento estimado después de trabajar junto con los usuarios.	4	4	4	
	He realizado muchas cosas valiosas en este trabajo.	4	4	4	
	Siento que se tratar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo.	4	4	4	



Mgs. Melania Del Cisne Peña Flores
DNI: 0924325467
Teléfono: 0978799160
Email: Melania.penaf@hotmail.com

Piura, 17 de Junio del 2023

SEÑOR**DR. JULIO CHIPANTIZA FERNÁNDEZ
DIRECTOR MÉDICO DE CLINICA QUIRURGICA S.O.S**

ASUNTO : Solicita autorización para realizar investigación
REFERENCIA : Solicitud del interesado de fecha: 17 de Junio del 2023.

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo augurarle éxitos en la gestión de la institución a la cual usted representa.

Luego para comunicarle que la Unidad de Posgrado de la Universidad César Vallejo Filial Piura, tiene los Programas de Maestría y Doctorado, en diversas menciones, donde los estudiantes se forman para obtener el Grados Académico de Maestro o de Doctor según el caso.

Para obtener el Grado Académico correspondiente, los estudiantes deben elaborar, presentar, sustentar y aprobar un Trabajo de Investigación Científica (Tesis).

Por tal motivo alcanzo la siguiente información:

- 1) Apellidos y nombres de estudiante: OLAYA GARCIA AURA LUPE
- 2) Programa de estudios : Maestría
- 3) Mención : Gestión de los servicios de la salud
- 4) Ciclo de estudios : Tercer ciclo
- 5) Título de la investigación : Riesgos psicosociales y agotamiento laboral en el personal de salud de una clínica de Guayaquil, 2023.

Debo señalar que los resultados de la investigación a realizar benefician al estudiante investigador como también a la institución donde se realiza la investigación.

Por tal motivo, solicito a usted se sirva autorizar la realización de la investigación en la institución que usted dirige.

Atentamente,



Dr. Edwin Martín García Ramírez
Jefe UPG-UCV-Piura

Anexo 5: resultado de similitud del turniti

Riesgos Psicosociales y Agotamiento Laboral

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	4%
2	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	3%
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3%
4	www.researchgate.net Fuente de Internet	1%
5	Submitted to Universidad Científica del Sur Trabajo del estudiante	<1%

Anexo 6: Resultados V de Aiken

Matrices de V. de Aiken

Ítems	1er Juez	2do Juez	3er Juez	4to Juez	5to Juez	Aciertos	V Aiken	Aceptable
1	1	1	1	1	1	5	1.0	Si
2	1	1	1	1	1	5	1.0	Si
3	1	1	1	1	1	5	1.0	Si
4	1	1	1	1	1	5	1.0	Si
5	1	1	1	1	1	5	1.0	Si
6	1	1	1	1	1	5	1.0	Si
7	1	1	1	1	1	5	1.0	Si
8	1	1	1	1	1	5	1.0	Si
9	1	1	1	1	1	5	1.0	Si
10	1	1	1	1	1	5	1.0	Si
11	1	1	1	1	1	5	1.0	Si
12	1	1	1	1	1	5	1.0	Si
13	1	1	1	1	1	5	1.0	Si
14	1	1	1	1	1	5	1.0	Si
15	1	1	1	1	1	5	1.0	Si
16	1	1	1	1	1	5	1.0	Si
17	1	1	1	1	1	5	1.0	Si
18	1	1	1	1	1	5	1.0	Si
19	1	1	1	1	1	5	1.0	Si
20	1	1	1	1	1	5	1.0	Si

Matrices de V. de Aiken

Ítems	1er Juez	2do Juez	3er Juez	4to Juez	5to Juez	Aciertos	V Aiken	Aceptable
1	1	1	1	1	1	5	1.0	Si
2	1	1	1	1	1	5	1.0	Si
3	1	1	1	1	1	5	1.0	Si
4	1	1	1	1	1	5	1.0	Si
5	1	1	1	1	1	5	1.0	Si
6	1	1	1	1	1	5	1.0	Si
7	1	1	1	1	1	5	1.0	Si
8	1	1	1	1	1	5	1.0	Si
9	1	1	1	1	1	5	1.0	Si
10	1	1	1	1	1	5	1.0	Si
11	1	1	1	1	1	5	1.0	Si
12	1	1	1	1	1	5	1.0	Si
13	1	1	1	1	1	5	1.0	Si
14	1	1	1	1	1	5	1.0	Si
15	1	1	1	1	1	5	1.0	Si
16	1	1	1	1	1	5	1.0	Si
17	1	1	1	1	1	5	1.0	Si
18	1	1	1	1	1	5	1.0	Si
19	1	1	1	1	1	5	1.0	Si
20	1	1	1	1	1	5	1.0	Si
21	1	1	1	1	1	5	1.0	Si
22	1	1	1	1	1	5	1.0	Si

FICHA TÉCNICA DE RIESGO PSICOSOCIALES

DATOS GENERALES

Nombre : Cuestionario de los factores psicosociales

Autor : Olaya García Aura Lupe

Fecha : 2023

País de origen : Ecuador

Dimensiones : exigencias psicológicas, control sobre el trabajo, apoyo social, compensaciones del trabajo, doble presencia,

N° de ítems : 20 ítems

Aplicación : personal de salud

Nivel de aplicación : Individual

Duración : 30 minutos

Objetivo: Evaluar la relación entre los riesgos psicosociales y agotamiento laboral en el personal de salud de una clínica de Guayaquil

Validez y Confiabilidad

Validez de contenido: La validez de contenido se desarrollará a través de validación de expertos 0.830

Confiabilidad:

A través de estudio piloto el valor de Alfa de Cronbach 0.800

Descripción del instrumento:

El cuestionario de los riesgos psicosociales está compuesto por 5 dimensiones: exigencias psicológicas, control sobre el trabajo, apoyo social, compensaciones del trabajo, doble presencia, medidos a través de 20 ítems. Seguidamente se presenta la tabla resumen que comprende las dimensiones y los respectivos ítems que los miden.

Tabla 13:

Dimensiones

Dimensiones	Ítems	Total
Exigencias psicológicas	1, 2, 3, 4, 5	05
Control sobre el trabajo,	6, 7, 8, 9,10	05
Apoyo social,	11, 12,13,14,15	05
Compensaciones del trabajo	16,17,18	03
Doble presencia	19,20	02

FICHA TÉCNICA DEL AGOTAMIENTO LABORAL

DATOS GENERALES

Nombre	: Cuestionario del agotamiento laboral
Autor	: Olaya García Aura Lupe
Fecha	: 2023
País de origen	: Ecuador
Dimensiones	: agotamiento, despersonalización, baja realización personal
Nº de ítems	: 22 ítems
Aplicación	: personal de salud
Nivel de aplicación	: Individual
Duración	: 30 minutos

Objetivo:

Evaluar la relación entre los riesgos psicosociales y agotamiento laboral en el personal de salud de una clínica de Guayaquil

Validez y Confiabilidad

Validez de contenido: La validez de contenido se desarrollará a través de validación de expertos 0.82

Confiabilidad:

A través de estudio el valor de Alfa de Cronbach 0.83

Descripción del instrumento:

El cuestionario del agotamiento laboral está compuesto por 3 dimensiones: exigencias psicológicas, control sobre el trabajo, apoyo social, compensaciones del trabajo, doble presencia, medidos a través de 22 ítems. Seguidamente se presenta la tabla resumen que comprende las dimensiones y los respectivos ítems que los miden.

Dimensiones agotamiento laboral

Dimensiones	Ítems	Total
Agotamiento	1, 2, 3, 4, 5,6,7,8,9	09
Despersonalización	10, 11,12,13,14	05
Baja realización personal	15,16,17,18,19,20,21,22	08

Informe de confiabilidad por Consistencia interna

Escala UTC

Coeficiente de confiabilidad de la escala de los riesgos psicosociales

Dimensión	N° ítems	N	M	DE	α
Exigencias psicológicas	5	120	1.120	.697	.810
Control sobre el trabajo,	5	120	1.520	.452	.804
Apoyo social,	5	120	1.6	.604	.806
Compensaciones del trabajo	3	120	1.236	.893	.814
Doble presencia	2	120	1.353	.800	.801

Nota: N: Tamaño de la muestra piloto; M: Media; DE: Desviación estándar; α : Alfa de Cronbach

En la tabla 4. Se observa que el análisis de confiabilidad por consistencia interna de los riesgos psicosociales mediante el coeficiente Alfa de Cronbach con una muestra piloto de 120, trabajadores de la salud, los valores evidencia alta confiabilidad, en la variable riesgo psicosociales ($\alpha = .800$), como en la dimensión exigencia psicológica ($\alpha = .810$) dimensión control sobre el trabajo ($\alpha = .804$) apoyo social ($\alpha = .806$) y las compensaciones del trabajo ($\alpha = .814$) en doble presencia ($\alpha = .801$) lo cual constituye que el instrumento cuenta con evidencia de confiabilidad por consistencia interna.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.800	20

Frequentist Individual Item Reliability Statistics

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ITEM 1	78.15	178.593	.800	.800
ITEM 2	73.41	163.866	.802	.802
ITEM 3	73.26	159.199	.802	.802
ITEM 4	79.59	152.943	.802	.802
ITEM 5	70.17	156.242	.800	.812
ITEM 6	73.33	158.923	.802	.802
ITEM 7	73.00	157.385	.802	.802
ITEM 8	70.56	154.333	.671	.800
ITEM 9	73.44	158.872	.729	.802
ITEM 10	70.26	164.086	.674	.802
ITEM 11	73.48	168.875	.363	.802
ITEM 12	73.15	165.392	.585	.782
ITEM 13	73.41	167.405	.886	.802
ITEM 14	78.74	166.430	.432	.792
ITEM 15	73.30	163.755	.668	.802
ITEM 16	73.15	156.285	.792	.802
ITEM 17	70.41	163.558	.428	.802
ITEM 18	73.52	165.567	.607	.800
ITEM 19	73.26	163.199	.826	.802
ITEM 20	73.44	161.949	.792	.802

	Exigencias Psicológicas							Control Sobre El Trabajo					Apoyo social						compensaciones del trabajo			Doble presencia			VT	
	P1	P2	P3	P4	P5	T	P6	P7	P8	P9	P10	T	P11	P12	P13	P14	P15	T	P16	P17	P18	T	P19	P20		T
1																										
2	1	5	1	2	1	10	4	1	1	1	1	4	3	1	1	5	4	14	5	4	4	16	4	5	8	36
3	2	5	1	2	2	12	2	1	1	1	1	4	3	1	1	5	5	10	5	4	4	21	4	5	13	39
4	2	3	1	2	1	9	5	1	1	1	1	4	3	1	1	5	5	10	5	4	4	21	4	5	13	36
5	3	3	1	2	3	12	5	1	1	1	1	4	5	1	1	5	5	12	5	4	4	21	3	5	13	41
6	2	4	4	2	2	14	5	1	1	1	1	4	5	1	1	5	5	12	5	4	4	21	4	5	13	43
7	2	2	2	2	2	10	5	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	8	5	4	4	21	4	5	13	39
8	3	4	4	2	3	16	5	1	1	1	1	4	5	1	1	5	5	12	5	5	4	22	4	5	14	46
9	2	4	4	2	3	15	5	1	1	1	1	4	5	1	1	2	5	9	1	3	4	16	4	3	8	36
10	2	2	4	2	3	13	5	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	20	5	5	4	22	4	5	14	67
11	2	4	4	2	3	15	5	3	3	3	3	12	3	3	3	3	5	12	3	3	3	15	4	5	9	48
12	2	4	4	2	3	15	5	3	3	3	3	12	3	3	3	3	5	12	3	3	3	15	4	5	9	48
13	2	4	4	2	3	15	5	1	2	1	1	5	5	1	2	5	5	13	5	5	4	22	4	5	14	47
14	1	2	4	2	3	12	5	2	1	1	1	5	5	2	1	5	5	13	5	5	4	22	3	3	14	44
15	2	4	4	2	3	15	5	1	2	1	1	5	5	1	2	5	5	13	5	5	4	22	4	5	14	47
16	2	4	4	2	3	15	5	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	20	5	5	4	22	4	5	14	69
27	2	4	1	2	3	12	5	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	20	5	5	4	22	4	5	14	66
18	3	4	4	4	4	19	5	4	4	4	4	16	4	4	4	4	5	16	4	4	4	20	4	4	12	63
19	2	4	4	1	3	14	5	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	20	5	5	4	22	4	5	14	68

20	2	3	4	2	3	14	5	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	20	5	5	4	22	4	5	14	68
21	2	4	4	2	3	15	5	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	20	5	5	4	22	4	5	14	69
22	2	5	2	2	3	14	5	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	20	5	1	4	18	3	4	10	64
23	1	3	4	2	3	13	5	3	3	3	1	10	5	3	3	5	5	16	2	2	4	16	4	5	8	47
24	2	4	4	2	3	15	5	4	4	4	1	13	5	4	4	5	5	18	5	5	4	22	4	5	14	60
25	2	2	2	2	2	10	5	2	2	2	2	8	2	2	2	2	5	8	2	2	2	12	4	5	6	32
26	2	4	4	2	3	15	5	5	5	5	1	16	5	5	5	5	5	20	5	2	4	19	4	5	11	62
27	2	4	4	2	3	15	5	5	5	5	1	16	5	5	5	5	5	20	3	3	4	18	3	5	10	61
28	3	3	4	2	3	15	5	5	5	5	1	16	5	5	5	5	5	20	5	5	4	22	4	4	14	65
29	2	4	4	2	3	15	5	5	5	5	1	16	5	5	5	5	5	20	5	5	1	16	4	5	11	62
30	2	4	4	2	3	15	5	2	2	1	2	7	5	2	2	5	5	14	5	5	4	22	4	5	14	50
31	2	3	4	2	3	14	5	2	2	1	2	7	5	2	2	5	5	14	5	5	4	22	4	5	14	49
32	2	4	4	2	3	15	5	2	2	1	2	7	3	2	2	5	5	12	5	5	4	22	4	5	14	48
33	2	4	4	2	3	15	5	2	2	1	2	7	3	2	2	5	5	12	5	3	4	20	4	5	12	46
34	2	4	4	2	3	15	5	2	2	1	2	7	3	2	2	5	5	12	5	5	4	22	4	4	14	48
35	2	4	4	2	3	15	5	2	2	1	2	7	3	2	2	5	5	12	5	5	4	22	4	5	14	48
36	2	4	4	2	3	15	5	2	2	1	2	7	3	2	2	5	5	12	5	5	4	22	4	5	14	48
37	2	4	4	2	3	15	5	2	2	1	2	7	3	2	2	5	5	12	5	5	4	22	4	5	14	48
38	2	4	4	2	3	15	5	2	2	1	2	7	3	2	2	5	5	12	5	5	4	22	4	5	14	48
39	2	4	4	2	3	15	5	2	2	1	2	7	3	2	2	5	5	12	5	3	4	20	4	5	12	46
40	2	4	4	2	3	15	5	2	2	1	2	7	3	2	2	5	5	12	5	5	4	22	4	4	14	48

41	2	4	4	2	3	15	5	4	4	2	3	13	3	4	4	5	5	16	5	5	4	22	3	5	14	58
42	2	4	4	2	3	15	5	5	2	2	3	12	3	5	2	5	5	15	5	5	4	22	4	5	14	56
43	2	4	4	2	3	15	5	3	4	2	3	12	4	3	4	5	5	16	3	5	4	20	4	5	12	55
44	2	4	4	2	3	15	5	4	4	2	3	13	4	4	4	5	5	17	5	5	3	20	3	5	13	58
45	2	4	4	2	3	15	5	2	2	2	2	8	4	2	2	5	5	13	5	5	4	22	4	4	14	50
46	2	4	4	2	3	15	5	4	4	2	3	13	4	4	4	5	5	17	5	5	4	22	3	5	14	59
47	2	4	4	2	3	15	5	2	2	1	2	7	4	2	2	5	5	13	5	3	4	20	4	5	12	47
48	2	4	4	2	3	15	5	2	2	1	2	7	3	2	2	5	5	12	5	3	4	20	4	5	12	46
49	2	4	4	2	3	15	5	2	2	1	2	7	3	2	2	5	5	12	5	5	4	22	3	5	14	48
50	2	4	4	2	3	15	5	2	2	1	2	7	3	2	2	5	5	12	5	5	4	22	4	4	14	48
51	2	4	4	2	3	15	5	2	2	1	2	7	3	2	2	5	5	12	5	5	4	22	4	5	14	48
52	2	4	4	2	3	15	4	2	2	1	2	7	3	2	2	5	5	12	5	5	4	22	4	5	14	48
53	2	4	4	2	3	15	5	2	2	1	2	7	3	2	2	5	5	12	5	5	4	22	3	5	14	48
54	2	4	4	1	3	14	4	2	2	1	2	7	3	2	2	5	5	12	5	4	4	21	4	5	13	46
55	2	4	4	2	3	15	5	2	2	1	2	7	3	2	2	5	5	12	5	5	4	22	3	4	14	48
56	2	4	4	2	3	15	5	2	2	1	2	7	3	2	2	5	5	12	5	5	4	22	4	5	14	48
57	2	4	2	1	3	12	2	2	2	1	2	7	3	2	2	5	5	12	5	5	4	22	4	5	14	45
58	2	4	4	2	3	15	5	2	2	1	2	7	3	2	2	5	5	12	5	3	4	20	4	5	12	46
59	2	4	4	2	3	15	5	2	2	1	2	7	3	2	2	5	5	12	5	3	4	20	4	5	12	46
60	2	4	1	1	3	11	3	2	2	1	2	7	3	2	2	5	5	12	5	5	4	22	3	4	14	44
61	2	2	4	2	3	13	5	2	2	1	2	7	3	2	2	5	5	12	5	5	4	22	4	5	14	46

62	2	4	4	2	3	15	5	2	2	1	2	7	4	2	2	5	5	13	5	5	4	22	4	5	14	49
63	2	1	4	2	3	12	4	2	2	1	2	7	3	2	2	5	5	12	5	5	4	22	5	5	14	45
64	2	4	4	1	1	12	5	2	2	1	2	7	3	2	2	5	5	12	5	5	4	22	5	5	14	45
65	2	4	4	2	3	15	5	2	2	1	2	7	3	2	2	5	5	12	5	5	4	22	5	5	14	48
66	2	4	4	2	3	15	5	2	2	1	2	7	4	2	2	5	5	13	2	5	4	19	5	4	11	46
67	2	2	4	2	3	13	5	2	2	1	2	7	3	2	2	5	5	12	5	5	4	22	5	5	14	46
68	2	4	2	2	2	12	4	2	2	1	2	7	3	2	2	5	5	12	5	5	4	22	5	5	14	45
69	2	4	4	2	3	15	5	2	2	1	2	7	3	2	2	5	5	12	5	5	4	22	5	5	14	48
70	2	4	4	2	3	15	5	2	2	1	2	7	3	2	2	5	5	12	5	5	4	22	5	5	14	48
71	2	1	4	2	3	12	5	2	2	1	2	7	4	2	2	5	5	13	5	2	4	19	5	5	11	43
72	2	4	4	2	1	13	5	2	2	1	2	7	3	2	2	5	5	12	5	2	4	19	5	5	11	43
73	2	4	4	2	3	15	5	2	2	1	2	7	3	2	2	5	5	12	5	5	4	22	5	5	14	48
74	2	4	4	1	3	14	5	2	2	1	2	7	3	2	2	5	5	12	5	3	4	20	5	5	12	45
75	2	4	4	2	3	15	5	2	2	1	2	7	3	2	2	5	5	12	5	5	4	22	5	5	14	48
76	0	4	4	2	1	13	5	2	2	1	2	7	4	2	2	5	5	13	5	2	4	19	5	3	11	44
77	2	4	4	2	3	15	5	2	2	1	2	7	3	2	2	5	5	12	5	5	4	22	3	5	14	48
78	2	4	4	2	3	15	5	2	2	1	2	7	3	2	2	5	5	12	5	5	4	22	4	4	14	48
80	2	4	4	2	3	15	5	2	2	1	2	7	3	2	2	5	5	12	5	5	4	22	4	5	14	48
81	2	4	4	2	3	15	4	2	2	1	2	7	3	2	2	5	5	12	5	5	4	22	4	5	14	48
82	2	4	4	2	3	15	5	2	2	1	2	7	3	2	2	5	5	12	5	5	4	22	3	5	14	48
83	2	4	4	1	3	14	4	2	2	1	2	7	3	2	2	5	5	12	5	4	4	21	4	5	13	46

84	2	4	4	2	3	15	5	2	2	1	2	7	3	2	2	5	5	12	5	5	4	22	3	4	14	48
85	2	4	4	2	3	15	5	2	2	1	2	7	3	2	2	5	5	12	5	5	4	22	4	5	14	48
86	2	4	2	1	3	12	2	2	2	1	2	7	3	2	2	5	5	12	5	5	4	22	4	5	14	45
87	2	4	4	2	3	15	5	2	2	1	2	7	3	2	2	5	5	12	5	3	4	20	4	5	12	46
88	2	4	4	2	3	15	5	2	2	1	2	7	3	2	2	5	5	12	5	3	4	20	4	5	12	46
89	2	4	1	1	3	11	3	2	2	1	2	7	3	2	2	5	5	12	5	5	4	22	3	4	14	44
90	2	2	4	2	3	13	5	2	2	1	2	7	3	2	2	5	5	12	5	5	4	22	4	5	14	46
91	2	4	4	2	3	15	5	2	2	1	2	7	4	2	2	5	5	13	5	5	4	22	4	5	14	49
92	2	1	4	2	3	12	4	2	2	1	2	7	3	2	2	5	5	12	5	5	4	22	5	5	14	45
93	2	4	4	1	1	12	5	2	2	1	2	7	3	2	2	5	5	12	5	5	4	22	5	5	14	45
94	2	4	4	2	3	15	5	2	2	1	2	7	3	2	2	5	5	12	5	5	4	22	5	5	14	48
95	2	4	4	2	3	15	5	2	2	1	2	7	4	2	2	5	5	13	2	5	4	19	5	4	11	46
96	2	2	4	2	3	13	5	2	2	1	2	7	3	2	2	5	5	12	5	5	4	22	5	5	14	46
97	2	4	2	2	2	12	4	2	2	1	2	7	3	2	2	5	5	12	5	5	4	22	5	5	14	45
98	2	4	4	2	3	15	5	2	2	1	2	7	3	2	2	5	5	12	5	5	4	22	5	5	14	48
99	2	4	4	2	3	15	5	2	2	1	2	7	3	2	2	5	5	12	5	5	4	22	5	5	14	48
100	2	1	4	2	3	12	5	2	2	1	2	7	4	2	2	5	5	13	5	2	4	19	5	5	11	43
101	2	4	4	2	1	13	5	2	2	1	2	7	3	2	2	5	5	12	5	2	4	19	5	5	11	43
102	2	4	4	2	3	15	5	2	2	1	2	7	3	2	2	5	5	12	5	5	4	22	5	5	14	48
103	2	4	4	1	3	14	5	2	2	1	2	7	3	2	2	5	5	12	5	3	4	20	5	5	12	45
104	2	4	4	2	3	15	5	2	2	1	2	7	3	2	2	5	5	12	5	5	4	22	5	5	14	48

105	0	4	4	2	1	13	5	2	2	1	2	7	4	2	2	5	5	13	5	2	4	19	5	3	11	44
106	2	4	4	2	2	14	5	1	1	1	1	4	5	1	1	5	5	12	5	4	4	21	4	5	13	43
107	2	2	2	2	2	10	5	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	8	5	4	4	21	4	5	13	39
108	3	4	4	2	3	16	5	1	1	1	1	4	5	1	1	5	5	12	5	5	4	22	4	5	14	46
109	2	4	4	2	3	15	5	1	1	1	1	4	5	1	1	2	5	9	1	3	4	16	4	3	8	36
110	2	2	4	2	3	13	5	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	20	5	5	4	22	4	5	14	67
111	2	4	4	2	3	15	5	3	3	3	3	12	3	3	3	3	5	12	3	3	3	15	4	5	9	48
112	2	4	4	2	3	15	5	1	2	1	1	5	5	1	2	5	5	13	5	5	4	22	4	5	14	47
113	1	2	4	2	3	12	5	2	1	1	1	5	5	2	1	5	5	13	5	5	4	22	3	3	14	44
114	2	4	4	2	3	15	5	1	2	1	1	5	5	1	2	5	5	13	5	5	4	22	4	5	14	47
115	2	4	4	2	3	15	5	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	20	5	5	4	22	4	5	14	69
116	2	4	1	2	3	12	5	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	20	5	5	4	22	4	5	14	66
117	3	4	4	4	4	19	5	4	4	4	4	16	4	4	4	4	5	16	4	4	4	20	4	4	12	63
118	2	4	4	1	3	14	5	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	20	5	5	4	22	4	5	14	68
119	2	3	4	2	3	14	5	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	20	5	5	4	22	4	5	14	68
120	2	3	4	2	3	14	5	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	20	5	5	4	22	4	5	14	68

Informe de confiabilidad por Consistencia interna

Escala UTC

Coeficiente de confiabilidad de la escala del agotamiento laboral

Dimensión	N° ítems	N	M	DE	α
Agotamiento	9	120	1.120	.700	.810
Despersonalización	5	120	1.520	.500	.814
Baja realización personal	8	120	1.6	.604	.824

Nota: N: Tamaño de la muestra piloto; M: Media; DE: Desviación estándar; α : Alfa de Cronbach

En la tabla 4. Se observa que el análisis de confiabilidad por consistencia interna de los riesgos psicosociales mediante el coeficiente Alfa de Cronbach con una muestra piloto de 120, trabajadores de la salud, los valores evidencia alta confiabilidad, en la variable agotamiento laboral ($\alpha = .824$), como en la dimensión agotamiento ($\alpha = .810$) dimensión despersonalización ($\alpha = .814$) baja realización personal ($\alpha = .824$) lo cual constituye que el instrumento cuenta con evidencia de confiabilidad por consistencia interna.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.830	22

Frequentist Individual Item Reliability Statistics

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ITEM 1	70.15	158.593	.692	0.830
ITEM 2	70.41	143.866	.428	0.830
ITEM 3	73.26	129.199	.607	0.830
ITEM 4	73.59	152.943	.826	0.830
ITEM 5	73.37	156.242	.765	0.830
ITEM 6	72.33	158.923	.727	0.830
ITEM 7	73.00	157.385	.873	0.830
ITEM 8	73.56	154.333	.671	0.830
ITEM 9	73.44	158.872	.729	0.830
ITEM 10	74.26	164.046	.674	0.870
ITEM 11	73.48	158.875	.363	0.870
ITEM 12	73.15	165.362	.545	0.866
ITEM 13	73.41	157.405	.886	0.866
ITEM 14	73.74	166.430	.432	0.826
ITEM 15	73.30	163.755	.668	0.824
ITEM 16	73.15	156.285	.857	0.824
ITEM 17	73.41	163.558	.724	0.824
ITEM 18	73.52	165.567	.624	0.824
ITEM 19	73.26	163.199	.732	0.824
ITEM 20	73.44	161.949	.698	0.824
ITEM 21	73.26	163.199	.632	0.824
ITEM 22	73.44	161.949	.698	0.824

	Agotamiento									despersonalización					baja realizacion personal								VT			
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	T	P10	P11	P12	P13	P14	T	P15	P16	P17	P18	P19	P20		P21	P22	T
1	1	5	1	2	1	2	1	1	1	15	1	1	1	1	3	7	3	3	3	3	3	1	1	1	18	40
2	2	5	1	2	2	2	2	2	1	19	1	1	1	2	1	6	3	3	3	3	3	1	1	1	18	43
3	2	3	1	2	1	2	1	1	1	14	1	1	1	3	2	8	3	3	3	3	3	1	1	1	18	40
4	3	3	1	2	3	2	3	1	1	19	1	1	1	4	3	10	3	3	3	3	3	1	2	1	19	48
5	2	4	4	2	2	2	2	1	1	20	1	1	3	5	3	13	3	3	3	3	3	1	1	1	18	51
6	2	2	2	2	2	2	2	1	2	17	2	2	1	4	4	13	3	3	3	3	3	2	1	2	20	50
7	3	4	4	2	3	2	3	1	1	23	1	1	1	4	3	10	3	3	3	3	3	1	1	1	18	51
8	2	4	4	2	3	2	3	1	1	22	1	1	3	4	4	13	3	3	3	3	3	1	1	1	18	53
9	2	2	4	2	3	2	3	1	5	24	5	5	1	4	4	19	3	3	3	3	3	5	2	5	27	70
10	2	4	4	2	3	2	3	1	3	24	3	3	1	4	4	15	3	3	3	3	3	3	1	3	22	61
11	2	4	4	2	3	2	3	1	1	22	1	2	1	4	4	12	3	3	3	3	3	1	1	2	19	53
12	1	2	4	2	3	2	3	1	1	19	2	1	3	4	4	14	3	3	3	3	3	2	1	1	19	52
13	2	4	4	2	3	2	3	1	1	22	1	2	1	3	3	10	3	3	3	3	3	1	2	2	20	52
14	2	4	4	2	3	2	3	1	5	26	5	5	3	4	4	21	3	3	3	3	3	5	1	5	26	73
15	2	4	1	2	3	2	3	1	5	23	5	5	1	4	4	19	3	3	3	3	3	5	1	5	26	68
16	3	4	4	4	4	4	4	1	4	32	4	4	1	3	4	16	3	3	3	3	3	4	1	4	24	72
17	2	4	4	1	3	1	3	1	5	24	5	5	3	4	4	21	3	3	3	3	3	5	2	5	27	72

18	2	3	4	2	3	2	3	1	5	25	5	5	1	4	4	19	3	3	3	3	3	5	1	5	26	70
19	2	4	4	2	3	2	3	1	5	26	5	5	1	3	4	18	3	3	3	3	3	5	1	5	26	70
20	2	5	2	2	3	2	3	1	5	25	5	5	3	4	4	21	3	3	3	3	3	5	1	5	26	72
21	1	3	4	2	3	2	3	1	3	22	3	3	1	4	4	15	3	3	3	3	3	3	1	3	22	59
22	2	4	4	2	3	2	3	1	4	25	4	4	1	3	4	16	3	3	3	3	3	4	2	4	25	66
23	2	2	2	2	2	2	2	1	2	17	2	2	3	4	4	15	3	3	3	3	3	2	1	2	20	52
24	2	4	4	2	3	2	3	1	5	26	5	5	1	4	4	19	3	3	3	3	3	5	1	5	26	71
25	2	4	4	2	3	2	3	1	5	26	5	5	1	4	4	19	3	3	3	3	3	5	1	5	26	71
26	3	3	4	2	3	2	3	1	5	26	5	5	3	3	4	20	3	3	3	3	3	5	2	5	27	73
27	2	4	4	2	3	2	3	1	5	26	5	5	1	4	4	19	3	3	3	3	3	5	1	5	26	71
28	2	4	4	2	3	2	3	1	2	23	2	2	1	4	3	12	3	3	3	3	3	2	1	2	20	55
29	2	3	4	2	3	2	3	1	2	22	2	2	1	4	4	13	3	3	3	3	3	2	2	2	21	56
30	2	4	4	2	3	2	3	1	2	23	2	2	3	3	4	14	3	3	3	3	3	2	1	2	20	57
31	2	4	4	2	3	2	3	4	2	26	2	2	1	4	4	13	3	3	3	3	3	2	1	2	20	59
32	2	4	4	2	3	2	3	1	2	23	2	2	1	4	3	12	3	3	3	3	3	2	1	2	20	55
33	2	4	4	2	3	2	3	1	2	23	2	2	3	3	4	14	3	3	3	3	3	2	1	2	20	57
34	2	4	4	2	3	2	3	5	2	27	2	2	1	4	4	13	3	3	3	3	3	2	2	2	21	61
35	2	4	4	2	3	2	3	1	2	23	2	2	1	4	3	12	3	3	3	3	3	2	1	2	20	55
36	2	4	4	2	3	2	3	1	2	23	2	2	1	3	4	12	3	3	3	3	3	2	1	2	20	55
37	2	4	4	2	3	2	3	5	2	27	2	2	1	4	4	13	3	3	3	3	3	2	1	2	20	60
38	2	4	4	2	3	2	3	1	2	23	2	2	3	4	3	14	3	3	3	3	3	2	1	2	20	57

39	2	4	4	2	3	2	3	1	2	23	4	4	1	3	3	15	3	3	3	3	3	4	1	4	24	62
40	2	4	4	2	3	2	3	5	2	27	5	2	1	4	4	16	3	3	3	3	3	5	1	2	23	66
41	2	4	4	2	3	2	3	1	2	23	3	4	1	4	4	16	3	3	3	3	3	3	1	4	23	62
42	2	4	4	2	3	2	3	1	2	23	4	4	3	4	3	18	3	3	3	3	3	4	1	4	24	65
43	2	4	4	2	3	2	3	5	2	27	2	2	1	3	3	11	3	3	3	3	3	2	2	2	21	59
44	2	4	4	2	3	2	3	1	2	23	4	4	1	3	4	16	3	3	3	3	3	2	1	4	22	61
45	2	4	4	2	3	2	3	1	2	23	2	2	1	4	4	13	3	3	3	3	3	2	2	2	21	57
46	2	4	4	2	3	2	3	1	2	23	2	2	3	4	4	15	3	3	3	3	3	2	1	2	20	58
47	2	4	4	2	3	2	3	5	2	27	2	2	1	4	3	12	3	3	3	3	3	2	2	2	21	60
48	2	4	4	2	3	2	3	1	2	23	2	2	1	4	4	13	3	3	3	3	3	2	5	2	24	60
49	2	4	4	2	3	2	3	1	2	23	2	2	3	4	4	15	3	3	3	3	3	2	2	2	21	59
50	2	4	4	2	3	2	3	1	2	23	2	2	1	4	3	12	3	3	3	3	3	2	2	2	21	56
51	2	4	4	2	3	2	3	1	2	23	2	2	1	4	4	13	3	3	3	3	3	2	5	2	24	60
52	2	4	4	1	3	1	3	5	2	25	2	2	1	4	4	13	3	3	3	3	3	2	2	2	21	59
53	2	4	4	2	3	2	3	1	2	23	2	2	3	4	3	14	3	3	3	3	3	2	2	2	21	58
54	2	4	4	2	3	2	3	1	2	23	2	2	1	4	4	13	3	3	3	3	3	2	5	2	24	60
55	2	4	2	1	3	1	3	1	2	19	2	2	1	4	4	13	3	3	3	3	3	2	2	2	21	53
56	2	4	4	2	3	2	3	5	2	27	2	2	1	4	4	13	3	3	3	3	3	2	2	2	21	61
57	2	4	4	2	3	2	3	1	2	23	2	2	3	4	3	14	3	3	3	3	3	2	5	2	24	61
58	2	4	1	1	3	1	3	1	2	18	2	2	1	4	4	13	3	3	3	3	3	2	2	2	21	52
59	2	2	4	2	3	2	3	1	2	21	2	2	3	4	4	15	3	3	3	3	3	2	2	2	21	57

60	2	4	4	2	3	2	3	5	2	27	2	2	1	4	3	12	3	3	3	3	3	2	2	2	21	60
61	2	1	4	2	3	2	3	1	2	20	2	2	1	4	4	13	3	3	3	3	3	2	5	2	24	57
62	2	4	4	1	1	1	1	5	2	21	2	2	3	4	3	14	3	3	3	3	3	2	2	2	21	56
63	2	4	4	2	3	2	3	1	2	23	2	2	1	4	4	13	3	3	3	3	3	2	2	2	21	57
64	2	4	4	2	3	2	3	5	2	27	2	2	1	4	4	13	3	3	3	3	3	2	5	2	24	64
65	2	2	4	2	3	2	3	1	2	21	2	2	3	4	3	14	3	3	3	3	3	2	2	2	21	56
66	2	4	2	2	2	2	2	1	2	19	2	2	1	4	4	13	3	3	3	3	3	2	5	2	24	56
67	2	4	4	2	3	2	3	5	2	27	2	2	1	4	4	13	3	3	3	3	3	2	2	2	21	61
68	2	4	4	2	3	2	3	1	2	23	2	2	1	4	4	13	3	3	3	3	3	2	5	2	24	60
69	2	1	4	2	3	2	3	1	2	20	2	2	5	4	3	16	3	3	3	3	3	2	2	2	21	57
70	2	4	4	2	1	2	1	5	2	23	2	2	2	4	4	14	3	3	3	3	3	2	2	2	21	58
71	2	4	4	2	3	2	3	1	2	23	2	2	1	4	4	13	3	3	3	3	3	2	2	2	21	57
72	2	4	4	1	3	1	3	2	2	22	2	2	1	4	3	12	3	3	3	3	3	2	5	2	24	58
73	2	4	4	2	3	2	3	1	2	23	2	2	2	4	4	14	3	3	3	3	3	2	2	2	21	58
74	2	4	4	2	1	2	1	1	2	19	2	2	1	4	3	12	3	3	3	3	3	2	2	2	21	52
75	2	4	4	2	3	2	3	1	2	23	2	2	1	4	4	13	3	3	3	3	3	2	2	2	21	57
76	2	1	4	2	3	2	3	1	2	20	2	2	1	4	4	13	3	3	3	3	3	2	5	2	24	57
77	2	4	4	1	1	1	1	5	2	21	2	2	3	4	3	14	3	3	3	3	3	2	2	2	21	56
78	2	4	4	2	3	2	3	1	2	23	2	2	1	4	4	13	3	3	3	3	3	2	2	2	21	57
79	2	4	4	2	3	2	3	5	2	27	2	2	1	4	4	13	3	3	3	3	3	2	5	2	24	64
80	2	2	4	2	3	2	3	1	2	21	2	2	3	4	3	14	3	3	3	3	3	2	2	2	21	56

81	2	4	2	2	2	2	2	1	2	19	2	2	1	4	4	13	3	3	3	3	3	2	5	2	24	56
82	2	4	4	2	3	2	3	5	2	27	2	2	1	4	4	13	3	3	3	3	3	2	2	2	21	61
83	2	4	4	2	3	2	3	1	2	23	2	2	1	4	4	13	3	3	3	3	3	2	5	2	24	60
84	2	1	4	2	3	2	3	1	2	20	2	2	5	4	3	16	3	3	3	3	3	2	2	2	21	57
85	2	4	4	2	1	2	1	5	2	23	2	2	2	4	4	14	3	3	3	3	3	2	2	2	21	58
86	2	4	4	2	3	2	3	1	2	23	2	2	1	4	4	13	3	3	3	3	3	2	2	2	21	57
87	2	4	4	1	3	1	3	2	2	22	2	2	1	4	3	12	3	3	3	3	3	2	5	2	24	58
88	2	4	4	2	3	2	3	1	2	23	2	2	2	4	4	14	3	3	3	3	3	2	2	2	21	58
89	2	4	4	2	1	2	1	1	2	19	2	2	1	4	3	12	3	3	3	3	3	2	2	2	21	52
90	2	4	4	2	3	2	3	1	2	23	2	2	1	4	4	13	3	3	3	3	3	2	2	2	21	57
91	1	5	1	2	1	2	1	1	1	15	1	1	1	1	3	7	3	3	3	3	3	1	1	1	18	40
92	2	5	1	2	2	2	2	2	1	19	1	1	1	2	1	6	3	3	3	3	3	1	1	1	18	43
93	2	3	1	2	1	2	1	1	1	14	1	1	1	3	2	8	3	3	3	3	3	1	1	1	18	40
94	3	3	1	2	3	2	3	1	1	19	1	1	1	4	3	10	3	3	3	3	3	1	2	1	19	48
95	2	4	4	2	2	2	2	1	1	20	1	1	3	5	3	13	3	3	3	3	3	1	1	1	18	51
96	2	2	2	2	2	2	2	1	2	17	2	2	1	4	4	13	3	3	3	3	3	2	1	2	20	50
97	3	4	4	2	3	2	3	1	1	23	1	1	1	4	3	10	3	3	3	3	3	1	1	1	18	51
98	2	4	4	2	3	2	3	1	1	22	1	1	3	4	4	13	3	3	3	3	3	1	1	1	18	53
99	2	2	4	2	3	2	3	1	5	24	5	5	1	4	4	19	3	3	3	3	3	5	2	5	27	70
100	2	4	4	2	3	2	3	1	3	24	3	3	1	4	4	15	3	3	3	3	3	3	1	3	22	61
101	2	4	4	2	3	2	3	1	1	22	1	2	1	4	4	12	3	3	3	3	3	1	1	2	19	53

102	1	2	4	2	3	2	3	1	1	19	2	1	3	4	4	14	3	3	3	3	3	2	1	1	19	52
103	2	4	4	2	3	2	3	1	1	22	1	2	1	3	3	10	3	3	3	3	3	1	2	2	20	52
104	2	4	4	2	3	2	3	1	5	26	5	5	3	4	4	21	3	3	3	3	3	5	1	5	26	73
105	2	4	1	2	3	2	3	1	5	23	5	5	1	4	4	19	3	3	3	3	3	5	1	5	26	68
106	3	4	4	4	4	4	4	1	4	32	4	4	1	3	4	16	3	3	3	3	3	4	1	4	24	72
107	2	4	4	1	3	1	3	1	5	24	5	5	3	4	4	21	3	3	3	3	3	5	2	5	27	72
108	2	3	4	2	3	2	3	1	5	25	5	5	1	4	4	19	3	3	3	3	3	5	1	5	26	70
109	2	4	4	2	3	2	3	1	5	26	5	5	1	3	4	18	3	3	3	3	3	5	1	5	26	70
110	2	5	2	2	3	2	3	1	5	25	5	5	3	4	4	21	3	3	3	3	3	5	1	5	26	72
111	1	3	4	2	3	2	3	1	3	22	3	3	1	4	4	15	3	3	3	3	3	3	1	3	22	59
112	2	4	4	2	3	2	3	1	4	25	4	4	1	3	4	16	3	3	3	3	3	4	2	4	25	66
113	2	2	2	2	2	2	2	1	2	17	2	2	3	4	4	15	3	3	3	3	3	2	1	2	20	52
114	2	4	4	2	3	2	3	1	5	26	5	5	1	4	4	19	3	3	3	3	3	5	1	5	26	71
115	2	4	4	2	3	2	3	1	5	26	5	5	1	4	4	19	3	3	3	3	3	5	1	5	26	71
116	3	3	4	2	3	2	3	1	5	26	5	5	3	3	4	20	3	3	3	3	3	5	2	5	27	73
117	2	4	4	2	3	2	3	1	5	26	5	5	1	4	4	19	3	3	3	3	3	5	1	5	26	71
118	2	4	4	2	3	2	3	1	2	23	2	2	1	4	3	12	3	3	3	3	3	2	1	2	20	55
119	2	3	4	2	3	2	3	1	2	22	2	2	1	4	4	13	3	3	3	3	3	2	2	2	21	56
120	2	4	4	2	3	2	3	1	2	23	2	2	3	3	4	14	3	3	3	3	3	2	1	2	20	57



Declaratoria de Autenticidad de los Asesores

Nosotros, CRUZ CISNEROS VICTOR FRANCISCO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesores de Tesis titulada: "RIESGOS PSICOSOCIALES Y AGOTAMIENTO LABORAL EN EL PERSONAL DE SALUD DE UNA CLÍNICA DE GUAYAQUIL, 2023", cuyo autor es OLAYA GARCIA AURA LUPE, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

Hemos revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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

PIURA, 08 de Agosto del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CRUZ CISNEROS VICTOR FRANCISCO DNI: 00244802 ORCID: 0000-0002-0429-294X	Firmado electrónicamente por: VCRUZCI8 el 08-08- 2023 17:24:46
GARCIA PARRILLA JOYCE DANIELA DNI: 72222645 ORCID: 000-0002-0622-8079	Firmado electrónicamente por: JGARCIAPA el 08- 08-2023 14:11:20

Código documento Trilce: TRI - 0645410