



Universidad César Vallejo

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

Factores de riesgos psicosociales y síndrome de Burnout en el
personal de salud de un hospital del Callao, 2024

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

AUTORA:

Prado Ortega, Lizeth Saira (orcid.org/0009-0009-4902-1340)

ASESORES:

Mg. Becerra Castillo, Zoila Paola (orcid.org/0000-0001-9533-5150)

Dr. Guizado Oscoco, Felipe (orcid.org/0000-0003-3765-7391)

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

LIMA — PERÚ

2024



Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, BECERRA CASTILLO ZOILA PAOLA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Factores de riesgos psicosociales y síndrome de Burnout en el personal de salud de un hospital del Callao, 2024", cuyo autor es PRADO ORTEGA LIZETH SAIRA, 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.

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

LIMA, 04 de Agosto del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ZOILA PAOLA BECERRA CASTILLO DNI: 40144875 ORCID: 0000-0001-9533-5150	Firmado electrónicamente por: ZBECERRA el 13-08- 2024 11:39:15

Código documento Trilce: TRI - 0846886



ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, PRADO ORTEGA LIZETH SAIRA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Factores de riesgos psicosociales y síndrome de Burnout en el personal de salud de un hospital del Callao, 2024", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
PRADO ORTEGA LIZETH SAIRA DNI: 41767182 ORCID: 0009-0009-4902-1340	Firmado electrónicamente por: LPRADOOR el 08-08- 2024 11:36:10

Código documento Trilce: INV - 1705653

Dedicatoria

A Dios, que me brindo fuerza, sabiduría y resiliencia en cada paso de este camino académico.

A mi hija, mi familia, por todo su apoyo y amor incondicional.

A mis ángeles que descansan en el cielo y nunca me soltaron de la mano este logro es de ustedes también.

Agradecimiento

A la asesora Zoila Becerra por compartir su conocimiento semana a semana. Al director del hospital por confiar en mí y a cada uno de los trabajadores que completaron los cuestionarios.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Declaratoria de autenticidad del asesor	ii
Declaratoria de originalidad del/os autor/es	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. METODOLOGÍA	13
III. RESULTADOS	16
IV. DISCUSIÓN	22
V. CONCLUSIONES	28
VI. RECOMENDACIONES	29
REFERENCIAS	30
ANEXOS	37

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Niveles de la variable factores de riesgo psicosociales y dimensiones	16
Tabla 2 Niveles de la variable Síndrome de Burnout y dimensiones	17
Tabla 3 Relación entre los factores de riesgo psicosociales y el Síndrome de Burnout	18
Tabla 4 Relación entre los factores psicosociales y el cansancio emocional	19
Tabla 5 Relación entre los factores psicosociales y la despersonalización	20
Tabla 6 Relación entre los factores psicosociales y la baja realización personal	21

Resumen

El trabajo de investigación ha abordado el Objetivo de desarrollo sostenible Salud y Bienestar; asimismo, tuvo como objetivo determinar la relación entre los factores de riesgos psicosociales y el síndrome de Burnout en el personal de salud de un hospital del Callao, 2024. El tipo de investigación fue básico, enfoque cuantitativo, diseño no experimental, correlacional y de corte transversal. La población y muestra estuvieron compuestos por 80 trabajadores, mismos que respondieron a la técnica de la encuesta e instrumento cuestionario. En lo concerniente a los resultados descriptivos de la variable factores de riesgo psicosociales, el 51.25% ha apreciado el nivel medio, seguido del nivel alto con 27.50%; asimismo, el 21.25% ha percibido el nivel bajo; en cuanto al Síndrome del Burnout, el 47.50% ha apreciado el nivel alto, seguido del nivel medio con 32.50%; asimismo, el 20% ha percibido el nivel bajo. En cuanto a los resultados inferenciales, mediante la prueba Rho de Spearman se obtuvo la significancia inferior a 0.05 y la correlación proporcional a 0.734, razón por la cual, se aceptó la hipótesis planteada. Concluyendo así con la existencia de una relación positiva y alta entre las variables.

Palabras clave: Hospital, salud y bienestar.

Abstract

The research work has addressed the Sustainable Development Goal Health and Wellbeing; Likewise, it aimed to determine the relationship between psychosocial risk factors and Burnout syndrome in health personnel of a hospital in Callao, 2024. The type of research was basic, quantitative approach, non-experimental, correlational and cutting design. cross. The population and sample were made up of 80 workers, who responded to the survey technique and questionnaire instrument. Regarding the descriptive results of the psychosocial risk factors variable, 51.25% have appreciated the medium level, followed by the high level with 27.50%; Likewise, 21.25% have perceived the low level; Regarding Burnout Syndrome, 47.50% have appreciated the high level, followed by the medium level with 32.50%; Likewise, 20% have perceived the low level. Regarding the inferential results, using Spearman's Rho test the significance was obtained below 0.05 and the correlation proportional to 0.734, which is why the proposed hypothesis was accepted. Thus concluding with the existence of a positive and high relationship between the variables.

Keywords: Hospital, health and well-being.

I. INTRODUCCIÓN

Los factores psicosociales representan un papel trascendental en el desarrollo del Síndrome del Burnout, especialmente en el ámbito de las ciencias biomédicas, pues, muchas personas experimentan comportamientos compulsivos además de ser perfeccionistas, y cuando los objetivos no se alcanzan como se esperaba se reduce el umbral para sentirse deprimido o agotado, por lo que se pretende abordar la ODS Salud y bienestar (Montoya et al., 2020).

En el contexto global, en países como Estados Unidos los estándares de educación del personal de las ciencias biomédicas son supervisados mediante protocolos que enfatizan las habilidades conexas con la inteligencia emocional, lo que ayuda a mejorar el trabajo grupal además de la comunicación personal de las ciencias biomédicas - paciente, dicho modelo muestra un enfoque en el individuo y en sus conexiones con el exterior. En Arabia, Al Mahruki et al. (2022) descubrieron que aspirantes a ser profesionales de las ciencias biomédicas experimentan agotamiento incluso antes de participar en rotaciones clínicas, esto se debe especialmente a la ansiedad sobre el futuro de la carrera y a los exámenes periódicos que crean un ambiente estresante con fatiga tanto física como mental, manteniendo una prevalencia desde el 10 al 50%.

En América Latina se han desarrollado muchos trabajos científicos para explicar este tema, encontrando a Moreira y Lucca (2020) quienes señalaron que el 58% de los profesionales biomédicos de su institución de análisis consumían bebidas alcohólicas, otro 28% afirmó el uso de psicofármacos y el 27% se sintió agotado emocionalmente, además de otros hallazgos alarmantes. En Ecuador, se ha encontrado que los profesionales de las ciencias biomédicas están expuestos a situaciones violentas cuando trabajan con pacientes en crisis aguda que requieren apoyo y supervisión constante, debiéndose a la interacción entre características individuales y factores psicosociales (Amaya et al., 2021).

Prosiguiendo con el ámbito nacional, Calderón de la Cruz et al. (2020) efectuaron una encuesta entre enfermeras peruanas para investigar su satisfacción con el sistema

de salud peruano, los resultados sorprendentemente reflejaron altas tasas de agotamiento y presencia de Burnout. En otro trabajo científico, Huarcaya y Calle (2021) afirmaron que los especialistas en las ciencias biomédicas se exponen a una variedad de factores estresantes, que incluyen: Experimentar humillaciones, sexismo, hostigamiento sexual, abuso verbal, respaldo social inadecuado, maltrato por parte de los pacientes, exhaustivas jornadas laborales con insuficientes horas de sueño y otros problemas. En Trujillo, los expertos Yupari et al. (2022) expusieron que los servidores de la salud mostraron una elevada escala de agotamiento emocional del 24,5%, lo que sugiere que el agotamiento y la fatiga es una preocupación ocupacional importante para los trabajadores de las ciencias biomédicas, particularmente en contextos críticos como pandemias.

A nivel local, Chávez Caro (2021) señaló que el personal responsable de atender en los centros hospitalarios en las instalaciones públicas del Callao se encuentran expuestos a la despersonalización, cansancio y frustración, pues, los fondos económicos y los otros recursos disponibles siempre son deficientes para cubrir los requerimientos de los grandes establecimientos, por lo tanto, al monitorear el grado de deterioro funcional en los trabajadores de la salud, es sumamente necesario considerar la influencia de la salud mental. Desde otra perspectiva, Anahua (2022) señaló los altos índices de estrés, agotamiento y desmotivación, el Ministerio de Salud necesita capacitar al personal en temas de salud mental para un abordaje y afrontamiento adecuados.

Por lo cual, el problema general fue: ¿Cuál es la relación existente entre los factores de riesgo psicosociales y el Síndrome de Burnout en el personal de salud de un hospital del Callao, 2024?; siendo pertinentes los siguientes problemas específicos: a) ¿Cuál es la relación existente entre los factores psicosociales y el cansancio emocional en el personal de salud de un hospital del Callao, 2024?; b) ¿Cuál es la relación existente entre los factores psicosociales y la despersonalización en el personal de salud de un hospital del Callao, 2024?; y, c) ¿Cuál es la relación existente entre los factores psicosociales y la baja realización personal en el personal de salud de un hospital del Callao, 2024?

Se presenta la justificación teórica, se realiza un constructo de definiciones, teorías y estrategias con el fin de conocer la problemática para contar con la capacidad de reducir los factores, brindando mayor sustento de las variables y dimensiones. En cuanto a la justificación práctica, las dos variables planteadas han sido poco abordadas por la comunidad científica local, por lo cual, se espera el alto impacto del estudio; asimismo, se pondrá a disposición de la entidad de estudio una estrategia de afrontación a la problemática. Continuando con la justificación metodológica, cuenta con un excelente constructo metodológico que estará a disponibilidad de la población interesada; asimismo, se ha establecido dos instrumentos de medición, que pueden ser utilizados en el ámbito de las ciencias de la salud. En atención a la justificación social, el estudio cuantitativo proporciona cifras reales del contexto, además de una serie de recomendaciones, razón por la cual, se ven beneficiados los trabajadores y a largo plazo los usuarios que acceden a los servicios.

El objetivo general del presente estudio fue: Determinar la relación existente entre los factores de riesgo psicosociales y el Síndrome de Burnout en el personal de salud de un hospital del Callao, 2024. Los objetivos específicos fueron los siguientes: a) Determinar la relación existente entre los factores psicosociales y el cansancio emocional en el personal de salud de un hospital del Callao, 2024; b) Determinar la relación existente entre los factores psicosociales y la despersonalización en el personal de salud de un hospital del Callao, 2024; c) Determinar la relación existente entre los factores psicosociales y la baja realización personal en el personal de salud de un hospital del Callao, 2024.

Siendo la hipótesis de estudio: Existe relación significativa entre los factores de riesgo psicosociales y el Síndrome de Burnout en el personal de salud de un hospital del Callao, 2024. Las hipótesis específicas a presentar fueron: Existe relación significativa entre los factores psicosociales y el cansancio emocional en el personal de salud de un hospital del Callao, 2024; b) Existe relación significativa entre los factores psicosociales y la despersonalización en el personal de salud de un hospital del Callao, 2024; y c) Existe relación significativa entre los factores psicosociales y la baja realización personal en el personal de salud de un hospital del Callao, 2024.

El estudio resulta relevante en el espacio de la administración de servicios de la salud dado que, las consecuencias negativas del Burnout en los trabajadores de las ciencias biomédicas son conocidos desde hace décadas, percibiendo los individuos que las exigencias de su trabajo exceden sus recursos internos y externos (Maddock, 2024); razón por la cual se ha realizado una búsqueda de antecedentes en el campo internacional.

En Ecuador, Amaya et al. (2021) realizaron un amplio trabajo con el fin de valorar la vinculación entre los factores psicosociales y la presencia del Síndrome. Requiriendo del método científico de enfoque numérico, los autores también han tomado en cuenta el diseño relacional y transversal; aplicando cuestionarios a una muestra censal establecida por 40 médicos. Los hallazgos señalaron que el 83% de personal se encontraba afectado por dicho síndrome; asimismo en relación a los datos inferenciales, el valor de significancia entre las variables igual a 0.004; al mismo tiempo, el valor de significancia entre cansancio emocional y factores psicosociales por el valor 0.028 y R proporcional a 0.882. Como conclusión han señalado la vinculación directa y considerable entre las variables; es decir, de presentarse factores, los especialistas en las ciencias biomédicas estarán expuesto al Síndrome de Burnout.

En España, García et al. (2022) consideraron pertinente efectuar una publicación científica con el objetivo de valorar la conexión entre el Síndrome y factores psicosociales (organización, modalidad de contrato, guardias, entre otros factores. La metodología ha consistido en un constructo cuantitativo de diseño de relación; aplicando un par de cuestionarios a 125 enfermeros y médicos. Los resultados descriptivos indicaron que el 36% percibió baja realización personal baja, el 39% alta escala de despersonalización y el 7% señaló agotamiento emocional; mientras los hallazgos inferenciales arrojaron el valor de significancia de 0.002 entre Burnout y factores psicosociales; mientras el inferencial expuso que el valor R fue 0.177. Como conclusión establecieron la relación positiva y baja entre Burnout y factores psicosociales. El estudio ha aportado, pues, los resultados descriptivos fueron expuestos por separado entre enfermeros y personal médico, permitiendo adicionalmente una comparación entre las condiciones de las dos profesiones.

En Brasil, Moreira y de Lucca (2020) fueron partícipes de un constructo científico con el fin de medir la interrelación entre el Síndrome y su correspondencia con los factores de riesgo psicosociales. Requiriendo del estudio de enfoque cuantitativo; también del diseño transversal y no experimental; aplicando un dúo de cuestionarios a 293 profesionales de las ciencias biomédicas. Como resultado descriptivo han indicado que el 7% del personal contaba con prevalencia del síndrome; los resultados inferenciales señalaron que los factores y la carga laboral mantienen una significancia de 0.001; adicional a ello la despersonalización y los riesgos psicosociales mantiene el p valor 0.002; por último, la carencia de realización profesional mantendría una significancia de 0.044; siendo el valor de R 0.682. Como conclusión expusieron que las tres dimensiones del síndrome del Burnout mantienen una concordancia directamente significativa con los factores psicosociales.

En México, Montoya et al. (2020) ejecutaron un amplio trabajo científico con uno de los objetivos específicos de medir la conexión entre la presencia de Burnout y los factores de riesgo psicosociales. En mérito a la metodología seleccionada ha sido un trabajo de naturaleza cuantitativa o numérica, además, de tomar en cuenta al diseño no experimental; para alcanzar los resultados fue necesario aplicar una serie de cuestionarios a 90 profesionales. Los resultados descriptivos indicaron que el 82% de participantes de muestra percibía el Síndrome de Burnout, el 62% se sentía agotado emocionalmente, el 40% no contaban con realización personal, y el 58% había desarrollado despersonalización; mientras los hallazgos inferenciales permitieron establecer la prueba de hipótesis arrojó la cifra R 0.458. Como conclusión se ha establecido los altos índices de Burnout entre el personal; asimismo, una relación positiva entre el dúo de variables previamente expuestas.

En Venezuela, Seijas Solano (2020) aplicó un trabajo de naturaleza científica con el fin primordial de medir la correspondencia entre los factores psicosociales y el síndrome. El estudio contó con el enfoque cuantitativo y diseño relacional, para alcanzar las cifras deseadas fue necesario aplicar un par de cuestionarios a 75 prestadores de servicio. Surgiendo como resultados descriptivos indicaron que los riesgos psicosociales a destacar fueron: exagerado ritmo de labores con 81%, inseguridad laboral con 55%,

conflicto en los roles con 39%, entre otros; en mérito a las cifras inferenciales, estableció el valor R 0.485 y significancia 0. Como conclusión se ha señalado la correspondencia considerable entre las variables planteadas previamente, es decir, de mejorar las estrategias enfocadas en los factores psicosociales, también se verá reflejado en el control del Burnout.

Asimismo, la problemática ha sido abordada en el ámbito nacional, destacando Segura et al. (2022) quienes fueron responsables de crear una publicación científica con el fin de valorar la correspondencia entre los factores psicosociales y el Burnout. Requiriendo del método científico de naturaleza numérica, diseño y relacional; con la muestra de 89 enfermeras entre profesionales y técnicos. Los principales resultados descriptivos respecto a los riesgos psicosociales, el 55% de personas percibió niveles altos; el 66% consideró tener Burnout; en mérito al descubrimiento inferencial, el sondeo de hipótesis arrojó el valor de significancia 0. Como conclusión, los autores mostraron preocupación por los altos índices en los indicadores y variables; adicional a ello, señalaron la relación positiva y significativa.

En Tacna, Adama (2022) realizó una publicación con el fin de medir la vinculación entre el Burnout y los factores del entorno laboral. La metodología presentó un trabajo básico de diseño correlacional; para alcanzar los resultados fue necesario aplicar una serie de cuestionarios a 45 profesionales de las ciencias biomédicas de un establecimiento de salud público, además de tacneño. Los principales resultados descriptivos fueron que el 69% del personal percibía altos índices de Síndrome de Burnout, mientras el otro 31% el nivel medio; en atención a los factores del entorno laboral, el 45% de personal realizaba horas adicionales, el 40% del personal tenía más de una década de servicio, entre otras cifras alarmantes; prosiguiendo con los resultados inferenciales se ha obtenido el valor R equivalente a 0.94. Finalmente, como conclusión establecieron la relación positiva y directa entre las variables por el valor de significancia 0.

En Junín, Contreras et al. (2020) establecieron un informe científico con el objetivo de medir la conexión entre el Burnout y la serie de dificultades. Requiriendo de

una metodología aplicada, enfoque numérico y diseño transversal; aplicando un par de cuestionarios a 925 serumistas del total de 205. Como resultados descriptivos se ha establecido que el 91% de encuestados consideraba tener Burnout; en mérito a las dificultades destacaron la mala calidad de atención con 48%, entre otras cifras relacionadas a los factores psicosociales; prosiguiendo en atención a los resultados inferenciales, arrojó un p valor proporcional a 0.005 y R semejante a 0.412. Como conclusión se ha señalado que los profesionales se encuentran expuestos a deficientes condiciones laborales.

Salazar et al. (2023) ejecutaron un informe a nivel del sur del país, para verificar la conexión entre el síndrome y factores laborales. Siendo necesario el método científico de enfoque numérico o cuantitativo y el diseño en el que no se manipulan las variables; aplicando un par de cuestionarios a una muestra conformada por 172 especialistas en odontología. En atención al hallazgo inferencial, se ha alcanzado el valor de conexión 0.510 y significancia 0.04; asimismo los resultados descriptivos indicaron que, el 68% mantuvo tendencia al síndrome, predominando el sexo masculino con el 70%; asimismo, el 75% estableció trabajar más de 8 horas. Como conclusión establecieron la relación positiva, considerable y directa entre las variables previamente establecidas.

En Lima, Rodríguez y Reátegui (2020) fueron responsables de ejecutar un trabajo con el fin de medir la correspondencia entre Burnout y factores de la personalidad de trabajadores de rehabilitación. Requiriendo de una metodología numérica; suministrando cuestionarios a una muestra censal conformada por 194 trabajadores del servicio de salud. En atención a los resultados descriptivos, de las personas que presentaban el síndrome, el 69.1% se trataba de féminas, mientras el 29.9% eran varones; en cuanto a los datos inferenciales, la carga laboral y los factores de la personalidad mantienen una relación por el valor 0.689; la despersonalización y la variable factores un valor de 0.332 y la realización personal con los factores una vinculación proporcional a 0.818. Como conclusión se ha establecido que el Burnout mantiene relación con algunos factores de la personalidad de manera significativa.

En adelante se procede a desarrollar minuciosamente la variable 1 factores de

riesgo psicosociales que desde la perspectiva de Cotonieto (2021) consiste en elementos que existen en el lugar de trabajo y pueden perjudicar la salud mental, es importante identificar y controlar los factores para prevenir el surgimiento de problemas mentales en el entorno laboral. Por otro lado, Tumbay (2020) indicó que consiste en una serie de aspectos laborales, repercutiendo significativamente sobre la salud mental de los prestadores del servicio; asimismo, ha indicado que para medir de forma cuantitativa a la variable es necesario considerar a las dimensiones exigencias psicológicas, desarrollo de habilidades, apoyo social de la institución, compensaciones y la doble presencia.

La dimensión exigencias psicológicas resultan sumamente significativas debido a la naturaleza del trabajo que realizan; destacando la carga emocional, empatía por el paciente, trabajo en equipo, calidad del cuidado y la responsabilidad (Pousa, 2021). La dimensión desarrollo de habilidades consiste en la actualización constante, eficiencia en el manejo de recursos proporcionados, la satisfacción laboral y la seguridad de los pacientes en el sector de la salud (Blanié y Dan, 2020).

La dimensión apoyo social de la institución resulta importante para su desempeño laboral y bienestar mental, los trabajadores de la salud enfrentan estrés y situaciones emocionalmente estresantes en su trabajo diario, lo que puede ocasionar brechas psicológicas como agotamiento, fatiga, ansiedad, mal humor y depresión; el apoyo social representa un rol relevante dentro de la capacidad de los prestadores de servicio para afrontar estas situaciones (Navarro et al., 2020).

La dimensión compensaciones mantiene un impacto relevante en la calidad de vida y, por lo tanto, una compensación justa y adecuada es esencial para atraer y retener a trabajadores altamente calificados; debido a los bajos salarios, es probable que muchos profesionales calificados busquen oportunidades de empleo en otras industrias o en otros países, lo que puede afectar la retención de profesionales de la salud (Aspden et al., 2021). Por lo cual, cuando los trabajadores de la salud reciben una compensación adecuada, es más probable que tengan los recursos que necesitan para alcanzar el equilibrio, lo que puede reducir la incidencia de fatiga, estrés y agotamiento entre los

trabajadores de la salud. Por otro lado, la dimensión doble presencia consiste en las situaciones en las que los profesionales sanitarios deben equilibrar las responsabilidades profesionales con las obligaciones familiares y personales, puede resultar particularmente difícil para quienes trabajan en entornos exigentes que requieren altos niveles de dedicación y compromiso (Ceballos et al., 2020).

La variable 2 Síndrome de Burnout ha sido definida como un fenómeno complejo que afecta a profesionales como médicos, enfermeras, profesores, trabajadores sociales, etc., mismos que están expuestos a condiciones laborales exigentes, ocurre cuando una persona se siente abrumada por las exigencias laborales y pierde interés y motivación (Monterrosa et al., 2020). Es importante señalar que dicho síndrome no es lo mismo que el estrés laboral, aunque ambos están relacionados con las presiones y exigencias del trabajo; si bien el estrés laboral es temporal y recuperable, el síndrome es un estado de agotamiento profundo y persistente (Días et al., 2022).

Consiste en un estado de fatiga provocado por la exposición constante a situaciones estresantes en el trabajo, caracterizado por agotamiento mental y emocional, falta de motivación y dificultad para concentrarse en el trabajo, puede reflejarse de muchas maneras, pudiendo ser la irritabilidad, ansiedad, tristeza, alteraciones del sueño, dolores de cabeza y problemas gastrointestinales (Vasconcelos et al., 2022). Prata et al. (2021) ha indicado que consiste en una condición psicológica que se manifiesta como un agotamiento físico y mental extremo provocado por el estrés crónico y prolongado en el entorno laboral, caracterizado por la fatiga, falta de energía, apatía, irritabilidad y disminución de la eficiencia y el rendimiento laboral; asimismo, han establecido tres dimensiones para medir de forma eficiente a la variable, considerando al cansancio emocional, despersonalización y la baja realización.

La dimensión agotamiento emocional es una condición de fatiga provocada por la exposición frecuente a escenarios estresantes en el trabajo, destacando por agotamiento mental y emocional, falta de motivación y dificultad para concentrarse en el trabajo (Souza et al., 2023). Puede manifestarse de muchas maneras, incluyendo irritabilidad, ansiedad, tristeza, alteraciones del sueño, dolores de cabeza y problemas

gastrointestinales, para prevenirla es necesario que se busque apoyo de colegas y supervisores, practique técnicas de relajación y manejo del estrés y encuentre formas de relajarse y energizarse (Villagran et al., 2023).

La dimensión despersonalización es un estado mental en el que una persona se siente desconectada de sí misma, de su cuerpo y de su entorno, sintiendo una sensación de malestar e irrealidad sobre su propia identidad y lo que les rodea; se manifiesta de varias maneras (Olivares et al. 2021). Tiene su origen por una serie de factores, incluidos el estrés, la ansiedad, el abuso de sustancias, la depresión e incluso enfermedades mentales más graves, como el trastorno de despersonalización; también puede ser una respuesta adaptativa a una situación traumática o estresante (Rocha et al., 2020). Los síntomas más comunes incluyen una sensación de vacío o falta de sentido en la vida, falta de motivación para alcanzar metas o formar relaciones significativas, sentimientos constantes de insatisfacción y falta de confianza en uno mismo y en sus capacidades, ansiedad, depresión e irritación hacia los demás (Aragão et al., 2021).

La dimensión baja realización personal puede manifestarse de diferentes maneras en la vida de una persona, algunos de los síntomas comunes pueden incluir una sensación de vacío o carencia de propósito en la vida, ausencia de motivación para alcanzar metas o formar relaciones significativas, sentimientos de insatisfacción constante, falta de confianza en uno mismo y en las propias habilidades, ansiedad, depresión, irritabilidad, entre otros (Muñoz et al., 2022).

Por todo lo expuesto, resulta necesario indicar la importancia de estudiar las variables previamente precisadas entre los trabajadores de la salud en varios aspectos. Primeramente, para alcanzar el bienestar del trabajador de la salud, pues, el burnout es un síndrome que resulta del estrés crónico en el trabajo y afecta la salud física. También permite el impacto emocional y psicológico en los trabajadores de la salud, siendo necesario investigar y comprender los riesgos psicosociales que contribuyen a este síndrome es fundamental para implementar medidas preventivas y promover un ambiente de trabajo saludable.

Lo descrito, coincide con lo expuesto con Manrique y Avendaño (2021) quienes

destacaron a la Teoría tridimensional, en la que se postula que el Síndrome de Burnout resulta de la interacción de estas tres dimensiones interconectadas, permitiendo comprender y abordar el agotamiento y se ha utilizado para desarrollar estrategias de prevención y gestión del agotamiento en el lugar de trabajo; la teoría considera el fenómeno de la fatiga ocupacional.

La Teoría del desgaste mental de Seligmann ha sido abordada por Bernardes y Menezes (2021) indicando que, los que están constantemente expuestos los trabajadores de la salud pueden provocar un agotamiento psicológico y emocional, el llamado burnout; el agotamiento psicológico se produce como resultado de una exposición prolongada a situaciones emocionalmente estresantes como: a) Falta de recursos para atender a pacientes en crisis, tomar decisiones difíciles y satisfacer los requerimientos de los pacientes y su sistema de atención médica en general; b) Agotamiento físico y emocional, falta de motivación, impersonalidad en las relaciones con pacientes y compañeros.

El Enfoque de la Salud Mental Relacionada al Trabajo ha sido abordado por Mansilla et al. (2023) se refiere al cuidado y promoción de la salud en entornos laborales específicos, particularmente en el sector de la salud, dado que, los trabajadores de las ciencias biomédicas son particularmente susceptibles a problemas de salud mental debido a las altas exigencias emocionales, físicas y mentales de su trabajo; siendo importante implementar estrategias para prevenir, detectar y tratar enfermedades mentales. Por todo lo expresado es importante crear un ambiente laboral que da lugar a la seguridad psicológica, el apoyo de los compañeros de trabajo y la comunicación abierta, lo que puede incluir la implementación de políticas que protejan la salud mental de los trabajadores. Por lo cual, implica la introducción de medidas preventivas y de intervención para promover la salud mental y prevenir el desarrollo de trastornos.

Las dimensiones previamente expuestas, resultan trascendentales para alcanzar la calidad de la atención al paciente, pues, los trabajadores sanitarios agotados tienen un menor rendimiento laboral, lo que puede afectar negativamente la calidad; además de lo indicado, reduciría el ausentismo y abandono en el campo de la atención de los

servicios relacionados con las ciencias biomédicas, lo que afecta la continuidad de la atención e incurre en costos adicionales para los centros de atención médica. Investigar la relación entre las variables puede ayudar a aliviar estos problemas y promover la retención del talento en el personal sanitario.

II. METODOLOGÍA

El estudio se enmarca en una investigación de naturaleza básica, siguiendo la orientación propuesta por Valenzuela et al. (2022), quienes enfatizaron la importancia de ampliar las teorías y diagnósticos en áreas específicas del conocimiento. El enfoque elegido fue cuantitativo, ya que, era crucial utilizar herramientas estadísticas y numéricas para derivar conclusiones precisas (Hernández et al., 2014). El diseño adoptado fue no experimental, caracterizado por su naturaleza correlacional y un corte transversal, puesto que, implica que no se introdujo ninguna intervención por parte de la investigadora, como la implementación de estrategias, capacitaciones o propuestas específicas; la correlación permitió evaluar la relación entre variables y sus dimensiones, mientras que el corte transversal garantizó que los instrumentos se aplicaran a la muestra en un único momento (Pagotto et al., 2021). El estudio se centró en trabajadores de salud de un hospital, enfrentando limitaciones como el acceso restringido a artículos científicos en plataformas reconocidas, el breve tiempo de investigación, y la baja disposición de los trabajadores para participar.

La primera variable fue los factores de riesgo psicosociales que desde la perspectiva de Cotoniato (2021) consiste en elementos que existen en el lugar de trabajo y pueden perjudicar la salud mental, es importante identificar y gestionar estos factores para prevenir el surgimiento de problemas mentales en el entorno laboral, operacionalmente, el especialista Tumbay (2020) ha indicado que para medir la variable de forma cuantitativa es necesario considerar las dimensiones: Exigencias psicológicas, desarrollo de habilidades, apoyo social de la institución, compensaciones y la doble presencia.

Prosiguiendo con la segunda variable Síndrome de Burnout, cuenta con una serie de definiciones, dentro de las cuales se ha seleccionado a Prata et al. (2021) quien la ha conceptualizado como una enfermedad mental que se manifiesta como un agotamiento físico y mental extremo provocado por el estrés crónico y prolongado en el entorno laboral, presentándose generalmente en los trabajadores de las ciencias de la salud. Operacionalmente, los investigadores Prata et al. (2021) han establecido tres dimensiones para medir de forma eficiente a la variable: Cansancio emocional,

despersonalización y la baja realización.

La población es el conjunto de personas de los cuales se desea conocer algo, mientras la muestra es el grupo reducido con la capacidad de representar (Pimenta et al., 2020). El estudio consideró como población y muestra a 80 trabajadores, puesto que se trató de una cantidad poblacional inferior a 100. Siendo los criterios de inclusión: a) Trabajadores del área de salud del hospital; b) Personal con disposición a participar; y, c) Personal que labore desde el inicio del año 2024; y, como criterios de exclusión: a) Personal administrativo y mantenimiento; b) Personal de nuevo ingreso; y, c) Personal que se encontraba de vacaciones. En cuanto al muestreo, fue no probabilístico, aleatorio y simple, considerando el argumento de Hernandez et al. (2014) quienes establecieron que todos los sujetos de muestra cuentan con la misma posibilidad de ser seleccionados.

Según Arias et al. (2022) una técnica de investigación se define como un conjunto de procedimientos necesarios para alcanzar los objetivos del estudio, y la herramienta específica utilizada para la recolección de datos fue un cuestionario. En este estudio, se diseñaron dos cuestionarios específicos: uno para medir los factores de riesgo psicosociales y otro para evaluar el Síndrome de Burnout. Ambos cuestionarios fueron desarrollados específicamente para este estudio y fueron sometidos a un proceso de validación por expertos en los campos de la salud, la tecnología y la metodología. Además, se realizó una prueba piloto con 15 participantes para evaluar la confiabilidad de los cuestionarios, obteniéndose un coeficiente Alfa de Cronbach de 0.828 para el primer cuestionario y de 0.861 para el segundo, lo que los clasifica como altamente confiables.

En cuanto al análisis de datos, se utilizó un protocolo recomendado por Pinheiro et al. (2021), que incluyó la presentación de frecuencias y porcentajes de las variables y sus dimensiones. En este estudio, el análisis descriptivo se realizó presentando cifras porcentuales en las primeras tablas, seguidas de una interpretación en relación con la problemática planteada. Para el análisis inferencial, se empleó el coeficiente de correlación para determinar si las hipótesis formuladas inicialmente eran aceptadas o rechazadas. Además, se realizó una prueba de normalidad y, dado que la significancia

obtenida fue inferior a 0.05, se decidió utilizar el coeficiente de Rho de Spearman para el análisis.

En términos de consideraciones éticas, se tuvieron en cuenta varios principios importantes: a) el principio de beneficencia, que asegura que los resultados y recomendaciones beneficien a los trabajadores y usuarios del hospital; b) el principio de autonomía, en el que, siguiendo las indicaciones de Souza et al. (2022), se proporcionó a los participantes un consentimiento informado detallado, que incluía información relevante del estudio, y los participantes completaron y firmaron los cuestionarios; c) el principio de no maleficencia, que asegura que el estudio no perjudicó ni a la institución ni a los participantes, utilizando un nombre genérico para la entidad; y d) el principio de justicia, que según Brandão et al. (2021), garantiza que se cumplan las normas éticas establecidas por la universidad de origen.

III. RESULTADOS

En adelante se presenta los resultados descriptivos, describiendo el comportamiento de las variables y dimensiones.

Tabla 1

Niveles de la variable factores de riesgo psicosociales y dimensiones

Niveles	Factores de riesgo psicosociales		Exigencias Psicológicas		Desarrollo de habilidades		Apoyo social de la institución		Compensaciones		Doble presencia	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	17	21.25%	20	25.00%	22	27.50%	35	43.75%	34	42.50%	18	22.50%
Medio	41	51.25%	21	26.25%	20	25.00%	20	25.00%	19	23.75%	25	31.25%
Alto	22	27.50%	39	48.75%	38	47.50%	25	31.25%	27	33.75%	37	46.25%
Total	80	100%	80	100%	80	100%	80	100%	80	100%	80	100%

Se puede denotar el comportamiento de los factores de riesgo psicosociales, el 51.25% ha apreciado el nivel medio, seguido del nivel alto con 27.50%, asimismo, el 21.25% ha percibido el nivel bajo. Señalando que, si bien la mayoría de los trabajadores no se encuentran en situaciones extremas significativas, tampoco se encuentran en una situación óptima, aunque existen algunos desafíos.

La dimensión exigencias psicológicas, ha presentado los mayores índices de frecuencia en el nivel alto con el 48.75%, lo que sugiere que la carga mental y emocional es considerable para muchos empleados. En atención al desarrollo de habilidades, la mayoría ha percibido el nivel alto con el 47.50, lo que puede indicar que el trabajo permite el desarrollo de habilidades, pero no precisamente reduce el estrés cuando las exigencias son altas. Continuando con el apoyo de la institución, los mayores índices se han presentado en el nivel bajo con el 43.75%, lo que puede contribuir al estrés y al síndrome de burnout. En la dimensión compensaciones, los mayores índices se han presentado en el nivel alto con el 42.50%, lo que puede ser un factor importante en la percepción de estrés. La última dimensión doble presencia ha presentado los mayores índices en el nivel alto con 46.25%, indicando que los trabajadores se esfuerzan por tener una doble presencia en sus vidas cotidianas y trabajo.

Tabla 2*Niveles de la variable Síndrome de Burnout y dimensiones*

Niveles	Síndrome de Burnout		Cansancio emocional		Despersonalización		Baja realización personal	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	16	20.00%	21	26.25%	19	23.75%	12	15.00%
Medio	26	32.50%	20	25.00%	24	30.00%	28	35.00%
Alto	38	47.50%	39	48.75%	37	46.25%	40	50.00%
Total	80	100%	80	100%	80	100%	80	100%

Se puede denotar el comportamiento del Síndrome del Burnout, ha apreciado el nivel alto, seguido del nivel medio con 32.50%; asimismo, el 20% ha percibido el nivel bajo, los datos establecen que los trabajadores experimentan agotamiento extremo, y esto puede tener un impacto significativo en su desempeño y capacidad para mantener una buena salud mental.

Prosiguiendo con la dimensión cansancio emocional, ha presentado los mayores índices de frecuencia en el nivel alto con el 48.75%, está claro que la mayoría de los empleados están experimentando angustia mental significativa, siendo una clara señal de que el ambiente de trabajo es muy estresante y el empleado sufre un cansancio mental importante, este factor es muy importante ya que sugiere que muchos miembros del personal tienen una actitud cínica y distante hacia los pacientes y colegas, tal vez como defensa contra el estrés y la presión constantes. En atención a la dimensión despersonalización, la mayoría de la población ha percibido el nivel alto con el 46.25%, indicando una desconexión emocional con el trabajo y los pacientes. La última dimensión es la baja realización personal que ha presentado los mayores índices de frecuencia en el nivel alto con 50%, lo que refleja que gran parte de los empleados reportan que no sienten que están logrando sus objetivos profesionales.

En adelante se presenta los resultados inferenciales, mediante la prueba estadística de normalidad mundialmente conocida Kolmogorov-Smirnov se ha logrado seleccionar Rho de Spearman para poner a prueba las hipótesis establecidas al capítulo introductorio.

Tabla 3

Relación entre los factores de riesgo psicosociales y el Síndrome de Burnout

Prueba estadística	Variables	Coeficientes	Factores de riesgo psicosociales	Síndrome de Burnout
Rho de Spearman	Factores de riesgo psicosociales	Coeficiente de correlación	1.000	,734**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	80	80
	Síndrome de Burnout	Coeficiente de correlación	,734**	1.000
Sig. (bilateral)		0.000		
		N	80	80

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Se despliega la vinculación entre las variables anticipadamente presentadas, por intermedio de la prueba Rho de Spearman consiguiendo la significancia inferior a 0.05 y la cifra de relación conveniente a 0.734; moción por la cual se deduce una relación significativa, positiva, además, de alta; procediendo a aceptar la hipótesis establecida. Lo cual indica que, al presentarse altos índices de factores de riesgo psicosociales, existen mayores posibilidades de presentarse el Síndrome.

Tabla 4*Relación entre los factores psicosociales y el cansancio emocional*

Prueba estadística	VARIABLES	Coeficientes	Factores de riesgo psicosociales	Cansancio emocional
Rho de Spearman	Factores de riesgo psicosociales	Coeficiente de correlación	1.000	,745**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	80	80
	Cansancio emocional	Coeficiente de correlación	,745**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	80	80

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Adicional a todo lo expuesto, se despliega la vinculación entre la variable y dimensión cansancio emocional, consiguiendo la significancia inferior a 0.05 y cifra de relación conveniente a 0.745; moción por la cual se deduce una relación significativa, positiva, además, de alta; procediendo a aceptar la hipótesis establecida; es decir, mientras mayores factores de riesgos psicosociales se presentan, también los trabajadores están más expuestos al cansancio emocional.

Tabla 5*Relación entre los factores psicosociales y la despersonalización*

Prueba estadística	Variables	Coeficientes	Factores de riesgo psicosociales	Despersonalización
Rho de Spearman	Factores de riesgo psicosociales	Coeficiente de correlación	1.000	,750**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	80	80
	Despersonalización	Coeficiente de correlación	,750**	1.000
Sig. (bilateral)		0.000		
		N	80	80

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Se despliega la vinculación entre la variable y la despersonalización consiguiendo la cifra de significancia por debajo a 0.05 y relación conveniente a 0.750; moción por la cual se deduce una relación significativa, positiva, además, de alta; procediendo a aceptar la hipótesis establecida, es decir, en el caso de implementar estrategias para reducir los factores de riesgo psicosociales, también puede beneficiar a la reducción de la despersonalización.

Tabla 6*Relación entre los factores psicosociales y la baja realización personal*

Prueba estadística	Variables	Coeficientes	Factores de riesgo psicosociales	Baja realización personal
Rho de Spearman	Factores de riesgo psicosociales	Coeficiente de correlación	1.000	,721**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	80	80
	Baja realización personal	Coeficiente de correlación	,721**	1.000
Sig. (bilateral)		0.000		
		N	80	80

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Se despliega la vinculación entre la variable y la dimensión baja realización personal consiguiendo la cifra de significancia por debajo a 0.05 y la relación conveniente a 0.721; moción por la cual se deduce una relación significativa, positiva, además, de alta; procediendo a aceptar la hipótesis establecida, en términos más simples la presencia de los factores de riesgo psicosociales da lugar a la baja realización personal.

IV. DISCUSIÓN

Después de un análisis minucioso y la interpretación de los datos recopilados mediante instrumentos rigurosamente validados y confiables, es esencial realizar una comparación detallada de los diversos resultados de la investigación; buscando contrastar los hallazgos con teorías y definiciones relevantes, asegurando una interpretación precisa de los resultados obtenidos; siendo crucial que este proceso se lleve a cabo con un enfoque cuantitativo, permitiendo una evaluación analítica y fundamentada de los datos.

Para responder al problema general, ha sido necesario considerar a la prueba Rho de Spearman (En adelante R) consiguiendo la cifra de relación conveniente a 0.734 y significancia de 0; moción por la cual se deduce una relación significativa, positiva, además, de alta entre las variables.

Las cifras expuestas coinciden con Moreira y de Lucca (2020) quienes obtuvieron el valor de R 0.682. También Amaya et al. (2021) realizaron un amplio trabajo obteniendo la cifra R proporcional a 0.882. Las cifras numéricas discrepan de García et al. (2022) quienes fueron responsables de un estudio científico con el objetivo de medir la conexión entre el Síndrome de Burnout y factores psicosociales (considerando dimensiones como la organización, modalidad de contrato, guardias, entre otros factores) obteniendo el valor R 0.177, consistiendo en una relación sumamente baja. Otros autores han obtenido el nivel moderado entre las variables, siendo Montoya et al. (2020) quienes en sus resultados inferenciales permitieron establecer la prueba de hipótesis obteniendo el valor R 0.458; en Junín, Contreras et al. (2020) alcanzando en su prueba de hipótesis un valor de significancia proporcional a 0.005 y R semejante a 0.412; además, Salazar et al. (2023) quienes realizaron un estudio a nivel del sur del país obteniendo el valor de conexión 0.510 y significancia 0.04.

Las cifras estadísticas confirman lo señalado en la Teoría del desgaste mental de Seligmann, misma que ha sido abordada por Bernardes y Menezes (2021) indicando que, los trabajadores de las ciencias biomédicas al estar expuestos a condiciones de riesgo pueden provocar un agotamiento psicológico y emocional, el llamado burnout; el

agotamiento psicológico se produce como resultado de una exposición prolongada a situaciones emocionalmente estresantes.

Respecto al primer problema específico, se ha logrado desplegar la vinculación entre los factores de riesgo psicosociales y el cansancio emocional, consiguiendo la cifra de relación conveniente a 0.745 y significancia de 0; moción por la cual se deduce una relación significativa, positiva. Coincidiendo con Moreira y de Lucca (2020) quienes señalaron que el desgaste emocional y factores de riesgo mantienen una significancia de 0.001; adicional a ello, los investigadores Contreras et al. (2020) han obtenido la significancia 0.005 aceptando así la vinculación.

Discrepando levemente de autores que han alcanzado relaciones moderadas, como Montoya et al. (2020) quien en su constructo científico obtuvieron el valor R semejante a 0.441; también, Seijas Solano (2020) estableció el valor R 0.485; adicional a ello, Rodríguez y Reátegui (2020) establecieron la cifra 0.689; los tres autores obtuvieron la vinculación moderada y positiva, cabe decir que los estudios fueron aplicados en establecimientos de salud privados en el año de inicio de pandemia, por lo cual, mantienen entornos laborales diferentes.

Ante las cifras estadísticas resulta necesario considerar al Enfoque de la Salud Mental Relacionada al Trabajo que ha sido abordado por Mansilla et al. (2023) siendo destacada como importante para crear un ambiente de trabajo que fomente la seguridad psicológica, el apoyo de los compañeros de trabajo y la comunicación abierta, lo que puede incluir la implementación de políticas que protejan la salud mental de los trabajadores y promuevan el equilibrio entre la vida laboral y personal.

Respecto al segundo problema específico, se ha obtenido la cifra de relación conveniente a 0.750 y significancia de 0; moción por la cual se deduce una relación significativa, positiva entre los factores y la despersonalización. Las cifras previamente expuestas coinciden con los especialistas Moreira y de Lucca (2020) quienes en su artículo científico han señalado que la despersonalización y los riesgos psicosociales mantienen la significancia proporcional a 0.002.

Por otro lado, resulta necesario precisar que difieren radicalmente de Montoya et al. (2020) quienes han obtenido el valor $R = 0.193$, consistiendo en una vinculación bajísima; adicional a lo expuesto, Contreras et al. (2020) obtuvieron la significancia 0.078 estableciendo la relación nula; en otro escenario, Rodríguez y Reátegui (2020) indicaron una relación baja entre la despersonalización y la variable factores de riesgo medianamente bajo por el valor $R = 0.332$.

Reafirmando la Teoría demanda-control-apoyo social de Karasek y Theorell que ha sido abordada por Schultz et al. (2022) puesto que, las personas que tienen un buen equilibrio entre las exigencias, control del trabajo y niveles adecuados de apoyo social tienen más probabilidades de tener un mejor bienestar general, por ende, resulta relevante que las entidades que ofrecen servicios de la salud promuevan un ambiente de trabajo que fomente un equilibrio entre las demandas y el control del trabajo y proporcione un nivel adecuado de apoyo social a los empleados.

En atención al tercer objetivo específico, al conseguir la cifra de relación conveniente a 0.721 y significancia de 0; moción por la cual se deduce una relación significativa, positiva, además, de alta; entre los factores y la baja realización personal. Las cifras coinciden con Rodríguez y Reátegui (2020) quienes realizaron un estudio estableciendo el valor R semejante a 0.818, siendo también una conexión alta; por otro lado, en Brasil, Moreira y de Lucca (2020) obtuvieron el valor de significancia de 0.044 aceptando la conexión. Discrepando levemente con Montoya et al. (2020) por su valor R semejante a 0.446 y radicalmente con Contreras et al. (2020) puesto que en su informe escrito efectuado en Junín precisamente a serumistas, obtuvieron el valor de significancia 0.412 demostrando que no existe ningún tipo de vinculación.

Confirmando la Teoría del desequilibrio esfuerzo-recompensa ha sido abordada por Pulido Guerrero et al. (2021) dado que, tiene como objetivo garantizar que los esfuerzos de los trabajadores sean reconocidos y recompensados adecuadamente para promover la salud de los trabajadores y el funcionamiento adecuado de las organizaciones de atención médica señala que es importante.

Respecto al comportamiento de los factores de riesgo psicosociales, del 100% (80

personas) de participantes: el 51.25% (41) ha apreciado el nivel medio, seguido del nivel alto con 27.50% (22); asimismo, el 21.25% (17) ha percibido el nivel bajo. Los resultados porcentuales han coincidido con Seijas Solano (2020) quien aplicó un estudio señalando que los riesgos psicosociales a destacar fueron: exagerado ritmo de labores con 81%, inseguridad laboral con 55%, conflicto en los roles con 39%; adicional a ello en Tacna Adama (2022) estableció que el 45% del personal de las ciencias biomédicas realizaba horas adicionales, el 40% del personal tenía más de una década de servicio, entre otras cifras alarmantes; adicional a ello, Salazar et al. (2023) realizaron un estudio a nivel del sur del país expresando que el 75% estableció trabajar más de 8 horas.

Asimismo, lo descrito es avalado por Monterrosa et al. (2020) quienes han abordado la Teoría del estrés laboral, indicando que puede crear tensión y presión, repercutiendo sobre la salud de los prestadores de servicio; muestra un enfoque que supone que el estrés laboral es la consecuencia de la interacción entre las exigencias laborales y los recursos disponibles para satisfacer esas demandas.

En atención al comportamiento del Síndrome de Burnout, del 100% (80 personas) participantes: el 47.50% (38) ha apreciado el nivel alto, seguido del nivel medio con 32.50% (26); asimismo, el 20% (16) ha percibido el nivel bajo.

Los altos índices de Burnout también se han presentado en otros estudios, tal es el caso de Amaya et al. (2021) quienes en Ecuador realizaron un amplio trabajo señalando que el 83% de personal se encontraba afectado por dicho síndrome; en Junín Contreras et al. (2020) también realizaron un estudio estableciendo que el 91% de encuestados consideraba tener Burnout. Adicional a lo expuesto, en México, Montoya et al. (2020) efectuaron un amplio estudio, cuyos resultados descriptivos indicaron que el 82% de sujetos de muestra percibía el Síndrome de Burnout, el 62% se sentía agotado emocionalmente, el 40% no contaban con realización personal, y el 58% había desarrollado despersonalización.

Asimismo, en el estudio de Segura et al. (2022) se expuso que el 66% consideró tener Burnout; también es necesario precisar que, en España, García et al. (2022) indicaron que el 36% percibió baja realización personal baja, el 39% alta escala de

despersonalización y el 7% señaló agotamiento emocional; paralelo a ello, en Brasil, Moreira y de Lucca (2020) han indicado que el 7% del personal contaba con prevalencia del síndrome. Lo descrito, ha coincidido con lo expuesto con Manrique y Avendaño (2021) en la Teoría tridimensional de Maslach y Jackson, en la que se postula que el Síndrome de Burnout resulta de la interacción de estas tres dimensiones interconectadas, permitiendo comprender y abordar el agotamiento y se ha utilizado para desarrollar estrategias de prevención y gestión del agotamiento en el lugar de trabajo; la teoría considera el fenómeno de la fatiga ocupacional.

Los resultados proporcionan un panorama alarmante de la alta prevalencia y los componentes del agotamiento entre el personal hospitalario; el nivel de agotamiento emocional y despersonalización, combinado con un bajo logro personal, puede tener graves consecuencias tanto para el personal como para la calidad de prestación de servicios a todos los usuarios y pacientes, para abordar esta situación, es fundamental que los hospitales implementen estrategias de intervención para reducir el estrés laboral, brindar apoyo psicológico con programas de bienestar, una mejor gestión de la carga de trabajo, oportunidades de desarrollo profesional, sólidos sistemas de apoyo organizacional y más.

Se ha demostrado que los factores de riesgo psicosocial pueden estar directamente relacionados con el desarrollo de burnout entre el personal hospitalario; en primer lugar, la sobrecarga es uno de los factores de riesgo psicosocial más considerables que pueden provocar agotamiento entre el personal hospitalario, ya que la presión constante para satisfacer las demandas laborales, la falta de descanso y una cantidad excesiva de trabajo pueden crear altos niveles de estrés y provocar la fatiga mental característica del agotamiento.

Por otro lado, la falta de apoyo de los superiores y la falta de reconocimiento de la organización también pueden contribuir al desarrollo del agotamiento entre el personal del hospital, cuando los empleados se sienten despreciados por el trabajo que realizan, cuando no reciben comentarios positivos y cuando carecen de recursos para afrontar los desafíos cotidianos, los empleados se deshumanizan y pueden experimentar una

pérdida de satisfacción personal; además, las situaciones de conflicto y la falta de control sobre el trabajo también pueden estar asociadas con el agotamiento entre el personal del hospital. Adicional a ello, la exposición constante a situaciones tensas, la dificultad para resolver conflictos y el sentimiento de incapacidad para gestionar situaciones laborales pueden provocar altos niveles de estrés y propiciar el desarrollo de este síndrome.

En síntesis, los factores de riesgo psicosocial tienen una clara asociación con el agotamiento entre el personal hospitalario, es importante que las empresas tomen medidas para identificar y gestionar estos factores de riesgo para evitar que se produzca agotamiento y promover un entorno saludable.

La fortaleza identificada estuvo en la elección del enfoque, ya que se tuvieron en cuenta estudios cuantitativos, lo que permitió recolectar criterios, resultados y conclusiones de los investigadores anteriormente precisados, facilitando la comparación con los resultados obtenidos. Por otro lado, también se observó la participación activa de los trabajadores.

V. CONCLUSIONES

Primera, los factores de riesgos psicosociales y el síndrome de Burnout en el personal de salud mantienen una relación positiva, fuerte y significativa; es decir, al presentarse mayores riesgos psicosociales, las posibilidades de incrementarse el síndrome, por la significancia inferior a 0.05 y coeficiente de correlación 0.734.

Segunda, se ha logrado desplegar la vinculación entre los factores de riesgo psicosociales y el cansancio emocional, tratándose de una relación positiva, fuerte y significativa por la significancia inferior a 0.05 y cifra de relación conveniente a 0.745.

Tercera, se ha obtenido la cifra de relación conveniente entre los factores de riesgo psicosocial y la despersonalización, por la cifra de significancia por debajo a 0.05 y relación conveniente a 0.750, tratándose en un relación positiva, fuerte y significativa.

Cuarta, se ha logrado deducir una relación positiva, fuerte y significativa; entre los factores de riesgo psicosocial y la baja realización personal, por la significancia por debajo a 0.05 y la relación conveniente a 0.721.

VI. RECOMENDACIONES

Primera: Al director del establecimiento, brindar los recursos adecuados para reducir los sentimientos de exceso de trabajo y frustración garantizando que los trabajadores de la salud tengan el equipo, la capacitación adecuada y el apoyo institucional que necesitan para realizar su trabajo de manera efectiva.

Segunda: A la jefatura de administración de personal, proporcionar formación sobre manejo del Burnout y resiliencia por medio de sistemas de apoyo psicológico a los empleados, como asesoramiento psicológico y grupos de apoyo, para identificar y abordar de manera proactiva problemas potenciales.

Tercera: A los trabajadores, estar atentos sobre señales de alerta temprana del Síndrome de Burnout, como la desmotivación, cambios de humor, aumento del ausentismo y reducción de desempeño para intervenir oportunamente sobre las condiciones.

Cuarta: A los investigadores interesados en las variables, profundizar el estudio de la problemática optando por el enfoque mixto, para trabajar con herramientas limitantes como el cuestionario y otras herramientas más enriquecedoras como la entrevista, además, aplicar el muestreo probabilístico para segmentar a la población de acuerdo de acuerdo al régimen laboral, tiempo de servicios y sexo.

Adicional a lo expuesto, se pone a disposición del hospital el Plan de Mejora en el proceso de formación de profesionales (Anexo 10) para mejorar la situación vigente.

REFERENCIAS

- Adama, P. (2022). Factores sociolaborales y su relación con el síndrome de burnout en el personal de salud en el contexto de COVID-19. *Investigación e Innovación: Revista Científica De Enfermería*, 2(3), 67–75. <https://revistas.unjbg.edu.pe/index.php/iirce/article/view/1617/1859>
- Al Mahrouqi, T., Al-Sinawi, H., Al Ghailani, A., Al-Balushi, N., Jose, S., & Al Alawi, M. (2022). The role of chronic physical illness and job dissatisfaction on burnout's risk among medical interns in Oman: a study of prevalence and determinants. *Middle East Current Psychiatry*, 29(1), 56. <https://mecp.springeropen.com/articles/10.1186/s43045-022-00221-0>
- Amadei, R. I. (2022). La inteligencia emocional: herramienta para el abordaje gerencial de conflictos organizacionales. *Revista Gestión y Desarrollo Libre*, 7(14). https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/gestion_libre/article/view/9375
- Amaya Sandoval, B., Noroña, D., & Vega, V. (2021). Factores psicosociales relacionados con el síndrome de Burnout en médicos asistenciales del Hospital IESS Latacunga. *Revista San Gregorio*, 1(46), 47-61. <https://n9.cl/6r8oz>
- Anahua, P. (2022). Factores sociolaborales y su relación con el síndrome de burnout en el personal de salud en el contexto de COVID-19. *Investigación eInnovación: Revista Científica de Enfermería*, 2(3), 67-75. <https://n9.cl/y82yg>
- Aragão, N., Barbosa, G. Santos, C., Nascimento, D., Bôas, L., Martins, D., & Nascimento, C. (2021). Burnout syndrome and associated factors in intensive care unit nurses. *Revista brasileira de enfermagem*, 74, e20190535. <https://n9.cl/5rlvm>
- Arias, J., Soto, J., & Pino, M. (2022). Emotional intelligence and academic motivation in primary school students. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 35 (14). <https://n9.cl/xyev8>
- Aspden, T., Silwal, P., Marowa, M. & Ponton, R. (2021). Why do pharmacists leave the profession? A mixed-method exploratory study. *Práctica de Farmacia*, 19 (2). <https://n9.cl/asp12n>

- Bernardes, A., & Menezes, L. (2021). Organização do trabalho e a saúde mental dos trabalhadores que lidam com doação de órgãos e tecidos para transplantes. *Ciência & Saúde Coletiva*, 26, 5967-5976. <https://www.scielo.org/pdf/csc/2021.v26n12/5967-5976/en>
- Blanié, A. & Dan B. (2020). Comparative value of a simulation by gaming and a traditional teaching method to improve clinical reasoning skills necessary to detect patient deterioration: a randomized study in nursing students. *BMC medical education* 20, 1-11. <https://n9.cl/dyhbqt>
- Brandão, M., Fritsch, T., Toebe, T., & Rabin, E. (2021). Association between spirituality and quality of life of women with breast cancer undergoing radiotherapy. *Revista da Escola de Enfermagem da USP*, 55, e20200476. <https://n9.cl/kd8vt>
- Calderón de la Cruz, G., Merino, C., Juárez, A., Dominguez, S., & Fernández, M. (2020). Is the factorial structure of the Maslach Burnout Inventory Human Service Survey (MBI-HSS) replicable in the nursing profesión in Peru? A national study. *Enfermería Clínica*, 30(5), 340-348. <https://n9.cl/pfs5v>
- Ceballos, P., Cancino, M., González, Y., & Paravic, T. (2020). Perfil de riesgos psicosociales en trabajadores sanitarios: una herramienta elemental para su intervención. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 29(4), 323-329. <https://scielo.isciii.es/pdf/medtra/v29n4/1132-6255-medtra-29-04-323.pdf>
- Chavez Caro, H. (2021). Factores sociolaborales y síndrome de Burnout en los trabajadores sanitarios de un hospital público en el Callao, 2021. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/69744>
- Contreras, C., Atencio, J., Sedano, C., Paucar, D. Ccoicca, F., & Gala, M. (2020). Síndrome de burnout y dificultades en profesionales que harán el Servicio Rural Urbano Marginal En Salud (Serums) Junín-2019, Perú. *Revista Médica Panacea*, 9(3), 153-158. <https://n9.cl/bi8qs>
- Cotonieto, E. (2021). Identificación y análisis de factores de riesgo psicosocial según la

- NOM-035-STPS-2018 en una universidad mexicana. *Journal of Negative and No Positive Results*, 6(3), 499-523. <https://n9.cl/z3d4j>
- De Caneva, F., García, M., & Baur, E. (2020). Emotional health of emergency area workers during the Covid-19 pandemic. *Medicina Clínica*, 155(8), 365. <https://n9.cl/jyd8b>
- Dias, A., Fernandes, S., Fialho, I., Cerqueira, T., Miranda, Â., & Galvão, A. (2022). Burnout syndrome and resilience in medical students from a Brazilian public college in Salvador, Brazil. *Trends in psychiatry and psychotherapy*, 44, e20200187. <https://n9.cl/21wri>
- García, C., Satorres, M., Crespo, A., Quesada, J., & Carrascosa, S. (2022). Prevalence of burnout syndrome in Primary Care medicine and nursing professionals in accredited health centres for specialized training in two Alicante health areas. *Revista Clínica de Medicina de Familia*, 15(1), 35-39. <https://n9.cl/zp2fs>
- Huarcaya, J., & Calle, R. (2021). Influencia del síndrome de burnout y características sociodemográficas en los niveles de depresión de médicos residentes de un hospital general. *Educación médica*, 22, 142-146. <https://n9.cl/tyu4l>
- Maddock, A. (2024). The Relationships between Stress, Burnout, Mental Health and Well-Being in Social Workers. *The British Journal of Social Work*, 54(2), 668-686. <https://academic.oup.com/bjsw/article/54/2/668/7379806?login=false>
- Manrique, M., & Avendaño, B. (2021). Relación entre Mobbing y Síndrome de Burnout en Docentes. *Revista Mexicana de Investigación En Psicología*, 13(1). <https://n9.cl/xdiuj>
- Mansilla, O., Ojeda, C., Neira, P., & Algado, S. (2023). Occupational therapy from an ecosocial perspective of mental health. *Cadernos Brasileiros de Terapia Ocupacional*, 31, e3365. <https://www.scielo.br/j/cadbto/a/YfG6NqYt6z8bZWvrSxSHRWc/?format=pdf&lang=en>

- Monterrosa, A., Dávila, R., Mejía, A., Contreras, J., Mercado, M. & Flores, C. (2020). Estrés laboral, ansiedad y miedo al COVID-19 en médicos generales colombianos. *Revista MedUNAB*, 23(2),195-213. <https://doi.org/10.29375/01237047.3890>
- Montoya, M., Rendón, S., Peralta, E., Hernández, R., Hernández, M. & Favela, M. (2020). Burnout syndrome in nursing personnel working in the critical care and hospitalization units *Enfermería Global* 19(3) 493-505. https://scielo.isciii.es/pdf/eg/v19n59/en_1695-6141-eg-19-59-479.pdf
- Moreira, A. & de Lucca, S. (2020). Psychosocial factors and burnout syndrome among mental health professionals. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 28 (1), 11-22. <https://n9.cl/2kl64>
- Muñoz, T., Zevallos, J., Jara, J., Chuquipalla, M., Alarcón, X., Velazco, J., & Salazar, M. (2022). Síndrome de Burnout en trabajadores de salud del Hospital de Arequipa (Perú) durante la pandemia. *Revista chilena de neuro-psiquiatría*, 60(3), 262-272. <https://dx.doi.org/10.4067/s0717-92272022000300262>
- Navarro, R., Salazar, C., Schnettler, B., & Denegri, M. (2020). Autopercepción de salud en adultos mayores: moderación por género de la situación financiera, el apoyo social de amigos y la edad. *Revista médica de Chile*, 148(2), 196-203. <https://n9.cl/dyhm8>
- Olivares, S., Olmos, C., Ruiz, J., & Campaña, G. (2022). Prevalencia del síndrome de burnout en profesionales de la salud durante la pandemia de COVID-19 en una clínica privada de Chile. *Revista médica de Chile*, 150(10),1342-1350. <https://n9.cl/lzeyo>
- Pimenta, C., Bezerra, T. A., Martins, K., Costa, T., Viana, L., Costa, M, & Costa, K (2020). Pleasur.e and suffering among hospital nurses. *Revista Brasileira de Enfermagem*, 73, e20180820. <https://n9.cl/fu55i>
- Pinheiro, G., Mello, J., Gaya, A., & Gaya, A. (2021). Blood pressure in children:

- association with anthropometric indicators, body composition, cardiorespiratory fitness and physical activity. *Arquivos brasileiros de cardiologia*, 116, 950-956. <https://n9.cl/36l8x8>
- Pousa, C. (2021). Factores psicosociales en el trabajo de enfermería y riesgos laborales: una revisión sistemática. *Revista brasileira de enfermería*, 74. <https://n9.cl/oiw6a>
- Prata, T., Calcides, D., Vasconcelos, E., Carvalho, A., Melo, E., & Oliva, E. (2021). Prevalence of Burnout Syndrome and associated factors in medical students under different educational models. *Revista da Associação Médica Brasileira*, 67, 667-674. <https://n9.cl/rpwtr>
- Pulido, E., Lora C, L., & Jiménez, L. (2021). Factores psicosociales que influyen en el ausentismo: Evaluación de un modelo. *Interdisciplinaria*, 38(1), 149-162. http://www.scielo.org.ar/scielo.php?pid=S1668-70272021000100149&script=sci_arttext
- Rocha, F., Jesus, L., Marziale, M., Henriques, S., Marôco, J., & Campos, J. (2020). Burnout syndrome in university professors and academic staff members: psychometric properties of the Copenhagen Burnout Inventory-Brazilian version. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 33, 11. <https://www.scielo.br/j/prc/a/x5kgFJKvKB67rt3Ytprby9v/?format=pdf&lang=en>
- Rodríguez, M., & Reátegui, P. (2020). Situational personality and burnout syndrome in workers of a rehabilitation center. *Horizonte Médico Lima*, 20(1), 30-36. <https://dx.doi.org/10.24265/horizmed.2020.v20n1.05>
- Salazar, O., Ccama, J., Remuzgo, A., & Rodríguez, M. (2023). Factores sociodemográficos y laborales asociados al síndrome de Burnout en cirujanos dentistas de una ciudad del sur del Perú. *Odontología Activa Revista Científica*, 8(2), 17–22. <https://doi.org/10.31984/oactiva.v8i2.901>
- Schultz, C., Colet, C., Benetti, E., Tavares, J., Stumm, E., & Treviso, P. (2022). Resilience and the reduction of occupational stress in Nursing. *Revista Latino-Americana de*

<https://www.scielo.br/j/rlae/a/fkgqmJ3NsXVrDjVZ7Z3Rm3q/?format=pdf&lang=en>

- Segura, G., Flores, A., Guerrero, L., Mesías, I., Carpio, W., Mendoza, J. & Soldevilla, D. (2022). Factores psicosociales y síndrome de Burnout en el personal de enfermería del servicio de cuidados intensivos neonatal del Instituto Nacional Materno Perinatal en época de pandemia COVID 19, Lima–2021. *Revista Peruana de Investigación Materno Perinatal*, 11(1), 26-31. <https://n9.cl/xpeqsb>
- Seijas, D. (2020). Riesgos psicosociales, estrés laboral y síndrome burnout en trabajadores universitarios de una escuela de bioanálisis. *Revista de Salud Pública*, 21, 102-108. <https://n9.cl/12673>
- Souza, J., Viana, E., Cruz, D., Silva, C., Rosa, R. & Siqueira, L. (2022). Relationship between family functionality and the quality of life of the elderly. *Rev Bras Enferm*, 75(2). e20210106. <https://n9.cl/53ulj>
- Souza, M., Carballo, F., & Lucca, S. (2023). Psychosocial factors and burnout syndrome among teachers in elementary education. *Psicología Escolar e Educacional*, 27, e235165. <https://n9.cl/ivhdt>
- Tumbay, L. (2020). *Factores psicosociales y síndrome de Burnout en el personal asistencial de un Centro de Salud del distrito de San Martín de Porres, 2020*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Renati. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/47493>
- Valenzuela, M., Gonzales, N., Huamán, G., Chacaltana, R., Campos C., & Canales, G. (2022). Factores asociados al nivel de conocimiento de la población sobre el uso, cuidado e higiene en pacientes portadores de Prótesis Dentales Removibles. *Avances en Odontostomatología*, 38(4), 137-142. <https://dx.doi.org/10.4321/s0213-12852022000400002>
- Vasconcelos, E., Trindade, C., Barbosa, L., & Martino, M. (2020). Predictive factors of burnout syndrome in nursing students at a public university. *Revista da Escola de*

Enfermagem da USP, 54, e03564. <https://n9.cl/r79ix8>

Vásquez, P., Cancino, M., González, Y., & Paravic, T. (2020). Perfil de riesgos psicosociales en trabajadores sanitarios: una herramienta elemental para su intervención. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 29(4), 323-329. <https://n9.cl/21c9l>

Villagran, C., Dalmolin, G., Barlem, E., Greco, P., Lanes, T., & Andolhe, R. (2023). Association between Moral Distress and Burnout Syndrome in university-hospital nurses. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 31, e3747. <https://n9.cl/4fujh>

Yupari, I., Diaz, J., Azabache, K., & Bardales, L. (2022). Modelo logístico de factores asociados al Síndrome de Burnout en el personal de salud. *Enfermería Global*, 21(68), 144-171. <https://dx.doi.org/10.6018/eglobal.512491>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Factores de riesgo psicosociales	Tumbay (2020) indicó que consiste en una serie de aspectos laborales, repercutiendo significativamente sobre la salud mental de los prestadores del servicio.	El experto Tumbay (2020) dividió la variable en dimensiones, para medirlas a través del enfoque cuantitativo.	Exigencias Psicológicas	Complejidad de tareas	Ordinal: a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca
				Aspecto emocional	
				Expresión	
			Desarrollo de habilidades	Difusión	
				Comunicación	
				Compañerismo	
			Apoyo social de la institución	Respaldo	
				Cambio de tareas	
				Desarrollo de tareas	
			Compensaciones	Modalidad de contrato	
				Costo de vida	
				Motivación	
Doble presencia	Presencia en su familia				
	Administración del tiempo libre				
	Intereses académicos				
Síndrome de Burnout	Prata et al. (2021) ha indicado que consiste en una enfermedad mental que se manifiesta como un agotamiento físico y mental extremo provocado por el estrés crónico y prolongado en el entorno laboral, caracterizado por la fatiga y disminución de la eficiencia y el rendimiento laboral.	Prata et al. (2021) dividieron la variable en dimensiones, para medirlas a través del enfoque cuantitativo.	Cansancio emocional	Agotamiento emocional	Ordinal: a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca
				Desgaste emocional	
				Percepción por el trabajo	
			Despersonalización	Calidad de atención	
				Sensibilidad con el paciente	
				Empatía con el paciente	
			Baja realización personal	Frustración	
				Línea de carrera	
				Reconocimiento	

Anexo 2: Instrumentos de medición

V1: Factores de riesgos psicosociales

Estimado participante se pone a su disposición el cuestionario para medir los factores de riesgos psicosociales. Siendo las alternativas:

N: Nunca CN: Casi nunca AV: A veces CS: Casi siempre S: Siempre

Nº	ENUNCIADOS	N	CN	AV	CS	S
D1	Exigencias Psicológicas					
1	Sus funciones laborales le resultan complejas en el día a día.					
2	En su trabajo, le cuesta tomar decisiones difíciles.					
3	En general, considera que su trabajo le provoca desgaste emocional.					
4	En su trabajo, guarda sus emociones y no las expresa.					
D2	Desarrollo de habilidades					
5	En el desarrollo de sus funciones le cuesta desarrollar habilidades nuevas.					
6	La institución promueve mediante talleres u otras actividades el desarrollo de habilidades.					
7	Le cuesta comunicarse eficazmente con los demás compañeros y pacientes.					
8	En el centro de salud existe el compañerismo.					
D3	Apoyo social de la institución					
9	Siente respaldo por el centro de salud.					
10	Sus superiores le dan el reconocimiento que merece.					
11	Está preocupado(a) por si le cambian las tareas contra su voluntad.					
12	Los responsables del centro de salud desarrollan actividades para promover el adecuado desempeño de las tareas.					
D4	Compensaciones					
13	Su modalidad de contrato no le brinda seguridad laboral.					
14	Las condiciones de contrato le brindan incertidumbre laboral.					
15	La remuneración percibida no va acorde con la prestación de servicios a la entidad.					
16	El salario económico lo motiva a desarrollar eficazmente sus funciones.					
D5	Doble presencia					
17	Si está ausente un día de casa, las tareas domésticas que realiza ¿se quedan sin hacer?					
18	Por su puesto de trabajo, se ha perdido de eventos o reuniones familiares.					
19	Le cuesta administrar su tiempo libre.					
20	Por el desempeño de sus funciones le cuesta desarrollarse académicamente (desarrollar un posgrado, especialización o diplomado).					

V2: Síndrome de Burnout

Estimado participante se pone a su disposición el cuestionario para medir el Síndrome de Burnout. Recuerde que no hay respuesta mala ni buena.

Siendo las alternativas:

N: Nunca CN: Casi nunca AV: A veces CS: Casi siempre S: Siempre


Nº	ENUNCIADOS	N	CN	AV	CS	S
D1	Cansancio emocional					
1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.					
2	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.					
3	Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que ir a trabajar					
4	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa.					
5	Siento que mi trabajo me está desgastando.					
6	Me siento frustrado en mi trabajo.					
7	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo.					
D2	Despersonalización					
8	Siento que trabajar directamente con personas me produce estrés.					
9	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.					
10	Creo que trato a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales.					
11	Siento que me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión.					
12	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.					
13	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes.					
14	Siento que los pacientes me culpan de alguno de sus problemas.					
D3	Baja realización personal					
15	Me siento frustrado por mi trabajo.					
16	No he logrado ascender de puesto en el último año.					
17	No veo línea de carrera en el centro de salud donde laboro.					
18	He pensado en cambiar de centro laboral para desarrollar línea de carrera.					
19	La institución no valora el esfuerzo que realizo por el centro de salud.					
20	Los pacientes no valoran el esfuerzo que realizo en atenderlos.					

Anexo 3: Evaluación por juicio de expertos
Cuestionario para medir los factores de riesgo psicosociales
Experto 1:



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario para medir los factores de riesgo psicosocial
Objetivo del instrumento	Medir los factores de riesgo psicosocial
Nombres y apellidos del experto	Alejandro Walter Machado Núñez
Documento de identidad	09149394
Años de experiencia en el área	12 años
Máximo Grado Académico	Magister.
Nacionalidad	Peruana
Institución	Hospital de Ventanilla
Cargo	Médico
Número telefónico	995223954
Firma	 Dr. Alejandro Machado Núñez Medico Pediatra CMP: 33062 RNE. 30480
Fecha	24 de mayo del 2024

**PERÚ**


Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
MACHADO NUÑEZ, ALEJANDRO WALTER DNI 09149394	MAESTRO EN GERENCIA EN SALUD Fecha de diploma: 03/07/2012 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO <i>PERU</i>
MACHADO NUÑEZ, ALEJANDRO WALTER DNI 09149394	ABOGADO Fecha de diploma: 02/07/2012 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE <i>PERU</i>
MACHADO NUÑEZ, ALEJANDRO WALTER DNI 09149394	BACHILLER EN MEDICINA Fecha de diploma: 15/04/1998 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL <i>PERU</i>
MACHADO NUÑEZ, ALEJANDRO WALTER DNI 09149394	BACHILLER EN DERECHO Y CIENCIA POLITICA Fecha de diploma: 20/12/2011 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE <i>PERU</i>
MACHADO NUÑEZ, ALEJANDRO WALTER DNI 09149394	TÍTULO DE ESPECIALISTA EN PEDIATRÍA Fecha de diploma: 12/10/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD RICARDO PALMA <i>PERU</i>
MACHADO NUÑEZ, ALEJANDRO WALTER DNI 09149394	MAESTRO EN SALUD OCUPACIONAL Fecha de diploma: 16/06/22 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 03/03/2014 Fecha egreso: 18/12/2015	UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS S.A. <i>PERU</i>
MACHADO NUÑEZ, ALEJANDRO WALTER Documento Nacional de Identidad 09149394	MEDICO CIRUJANO Fecha de diploma: 16/04/1998 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL <i>PERU</i>

Experto 2:

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario para medir los factores de riesgo psicosociales
Objetivo del instrumento	Medir los factores de riesgo psicosociales
Nombres y apellidos del experto	Sulca Quispe Rafael
Documento de identidad	09037610
Años de experiencia en el área	20
Máximo Grado Académico	MGTER EN GERENCIA SOCIAL
Nacionalidad	Peru
Institución	DIRESA CALLAO
Cargo	MEDICO ASISTENTE
Número telefónico	999626419
Firma	 M
Fecha	27 de mayo del 2024

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
SULCA QUISPE, RAFAEL EMILIANO DNI 09037610	DOCTOR EN EDUCACION Fecha de diploma: 25/06/2013 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL <i>PERU</i>
SULCA QUISPE, RAFAEL EMILIANO DNI 09037610	MAESTRO EN DOCENCIA UNIVERSITARIA Fecha de diploma: 12/07/2012 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL <i>PERU</i>
SULCA QUISPE, RAFAEL EMILIANO DNI 09037610	ABOGADO Fecha de diploma: 12/01/2001 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES <i>PERU</i>
SULCA QUISPE, RAFAEL EMILIANO DNI 09037610	LIC. EDUCACION Fecha de diploma: 16/03/1989 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL <i>PERU</i>
SULCA QUISPE, RAFAEL EMILIANO DNI 09037610	LICENCIADO EN EDUCACION Fecha de diploma: 16/03/1989 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL <i>PERU</i>
SULCA QUISPE, RAFAEL EMILIANO DNI 09037610	BACHILLER EN MEDICINA HUMANA Fecha de diploma: 22/01/2003 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS <i>PERU</i>
SULCA QUISPE, RAFAEL EMILIANO DNI 09037610	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 07/05/1987 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL <i>PERU</i>
SULCA QUISPE, RAFAEL EMILIANO DNI 09037610	BACHILLER EN DERECHO Fecha de diploma: 04/06/1996 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES <i>PERU</i>


Graduado	Grado o Título	Institución
	Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	
SULCA QUISPE, RAFAEL EMILIANO DNI 09037610	MEDICO CIRUJANO Fecha de diploma: 25/07/92 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS <i>PERU</i>
SULCA QUISPE, RAFAEL EMILIANO DNI 09037610	TÍTULO DE ESPECIALISTA EN PSIQUIATRÍA Fecha de diploma: 29/11/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 27/06/2014 Fecha egreso: 11/10/2017	UNIVERSIDAD RICARDO PALMA <i>PERU</i>
SULCA QUISPE, RAFAEL EMILIANO DNI 09037610	LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Fecha de diploma: 25/09/08 Modalidad de estudios: A DISTANCIA TIPO: • <i>DUPLICADO</i>	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL <i>PERU</i>
SULCA QUISPE, RAFAEL EMILIANO DNI 09037610	BACHILLER EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Fecha de diploma: 30/03/07 Modalidad de estudios: A DISTANCIA TIPO: • <i>DUPLICADO</i> Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL <i>PERU</i>
SULCA QUISPE, RAFAEL EMILIANO DNI 09037610	MAGÍSTER EN GERENCIA SOCIAL Fecha de diploma: 05/06/19 Modalidad de estudios: A DISTANCIA Fecha matrícula: 09/01/2004 Fecha egreso: 15/07/2006	PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ <i>PERU</i>
SULCA QUISPE, RAFAEL EMILIANO DNI 09037610	BACHILLER EN CONTABILIDAD Y FINANZAS Fecha de diploma: 26/02/24 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 01/04/2003 Fecha egreso: 08/02/2021	UNIVERSIDAD PRIVADA TELESUP S.A.C. <i>PERU</i>

Experto 3:



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario para medir los factores de riesgo psicosocial
Objetivo del instrumento	Medir los factores de riesgo psicosocial
Nombres y apellidos del experto	EDUARDO AMADO SKOVER
Documento de identidad	09390677
Años de experiencia en el área	25
Máximo Grado Académico	MAGISTER - ESPECIALISTA
Nacionalidad	PERUANO
Institución	C.S. BELLAVISTA PERU COREA-DIREX CALVIA
Cargo	MEDICO FAMILIAR
Número telefónico	937431671
Firma	 Dr. Eduardo Amado Skover Médico Familiar Magister de Gerencia de Salud CMP 33238
Fecha	24 de mayo del 2024

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos


REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
AMADO SKOVER, EDUARDO AURELIO DNI 09390679	MEDICO CIRUJANO Fecha de diploma: 18/05/1998 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES <i>PERU</i>
AMADO SKOVER, EDUARDO AURELIO DNI 09390679	BACHILLER EN MEDICINA Fecha de diploma: 04/03/1997 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES <i>PERU</i>
AMADO SKOVER, EDUARDO AURELIO DNI 09390679	SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL EN MEDICINA FAMILIAR Y COMUNITARIA Fecha de diploma: 27/11/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS <i>PERU</i>
AMADO SKOVER, EDUARDO AURELIO DNI 09390679	MAESTRO EN GERENCIA EN SALUD Fecha de diploma: 03/07/2012 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO <i>PERU</i>

Cuestionario para medir el Síndrome de Burnout

Experto 1:

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario para medir el Síndrome de Burnout
Objetivo del instrumento	Medir el Síndrome del Burnout
Nombres y apellidos del experto	Alejandro Walter Machado Núñez
Documento de identidad	09149394
Años de experiencia en el área	12 años
Máximo Grado Académico	Magister.
Nacionalidad	Peruana
Institución	Hospital de Ventanilla
Cargo	Médico
Número telefónico	995223954
Firma	 Dr. Alejandro Machado Núñez Médico Pediatra C.M.P. 33062 R.N.E. 30480
Fecha	24 de mayo del 2024

**PERÚ**


Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
MACHADO NUÑEZ, ALEJANDRO WALTER DNI 09149394	MAESTRO EN GERENCIA EN SALUD Fecha de diploma: 03/07/2012 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO <i>PERU</i>
MACHADO NUÑEZ, ALEJANDRO WALTER DNI 09149394	ABOGADO Fecha de diploma: 02/07/2012 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE <i>PERU</i>
MACHADO NUÑEZ, ALEJANDRO WALTER DNI 09149394	BACHILLER EN MEDICINA Fecha de diploma: 15/04/1998 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL <i>PERU</i>
MACHADO NUÑEZ, ALEJANDRO WALTER DNI 09149394	BACHILLER EN DERECHO Y CIENCIA POLITICA Fecha de diploma: 20/12/2011 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE <i>PERU</i>
MACHADO NUÑEZ, ALEJANDRO WALTER DNI 09149394	TÍTULO DE ESPECIALISTA EN PEDIATRÍA Fecha de diploma: 12/10/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD RICARDO PALMA <i>PERU</i>
MACHADO NUÑEZ, ALEJANDRO WALTER DNI 09149394	MAESTRO EN SALUD OCUPACIONAL Fecha de diploma: 16/06/22 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 03/03/2014 Fecha egreso: 18/12/2015	UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS S.A. <i>PERU</i>
MACHADO NUÑEZ, ALEJANDRO WALTER Documento Nacional de Identidad 09149394	MEDICO CIRUJANO Fecha de diploma: 16/04/1998 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL <i>PERU</i>

Experto 2:

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario para medir el Síndrome de Burnout
Objetivo del instrumento	Medir el Síndrome de Burnout
Nombres y apellidos del experto	Sulca Quispe Rafael
Documento de identidad	09037610
Años de experiencia en el área	20
Máximo Grado Académico	MGTER EN GERENCIA SOCIAL
Nacionalidad	Peru
Institución	DIRESA CALLAO
Cargo	MEDICO ASISTENTE
Número telefónico	999626419
Firma	 M
Fecha	27 de mayo del 2024

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
SULCA QUISPE, RAFAEL EMILIANO DNI 09037610	DOCTOR EN EDUCACION Fecha de diploma: 25/06/2013 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL <i>PERU</i>
SULCA QUISPE, RAFAEL EMILIANO DNI 09037610	MAESTRO EN DOCENCIA UNIVERSITARIA Fecha de diploma: 12/07/2012 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL <i>PERU</i>
SULCA QUISPE, RAFAEL EMILIANO DNI 09037610	ABOGADO Fecha de diploma: 12/01/2001 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES <i>PERU</i>
SULCA QUISPE, RAFAEL EMILIANO DNI 09037610	LIC. EDUCACION Fecha de diploma: 16/03/1989 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL <i>PERU</i>
SULCA QUISPE, RAFAEL EMILIANO DNI 09037610	LICENCIADO EN EDUCACION Fecha de diploma: 16/03/1989 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL <i>PERU</i>
SULCA QUISPE, RAFAEL EMILIANO DNI 09037610	BACHILLER EN MEDICINA HUMANA Fecha de diploma: 22/01/2003 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS <i>PERU</i>
SULCA QUISPE, RAFAEL EMILIANO DNI 09037610	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 07/05/1987 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL <i>PERU</i>
SULCA QUISPE, RAFAEL EMILIANO DNI 09037610	BACHILLER EN DERECHO Fecha de diploma: 04/06/1996 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES <i>PERU</i>

Graduado	Grado o Título	Institución
	Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	
SULCA QUISPE, RAFAEL EMILIANO DNI 09037610	MEDICO CIRUJANO Fecha de diploma: 25/07/92 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS <i>PERU</i>
SULCA QUISPE, RAFAEL EMILIANO DNI 09037610	TÍTULO DE ESPECIALISTA EN PSIQUIATRÍA Fecha de diploma: 29/11/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 27/06/2014 Fecha egreso: 11/10/2017	UNIVERSIDAD RICARDO PALMA <i>PERU</i>
SULCA QUISPE, RAFAEL EMILIANO DNI 09037610	LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Fecha de diploma: 25/09/08 Modalidad de estudios: A DISTANCIA <i>TIPO:</i> • <i>DUPLICADO</i>	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL <i>PERU</i>
SULCA QUISPE, RAFAEL EMILIANO DNI 09037610	BACHILLER EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Fecha de diploma: 30/03/07 Modalidad de estudios: A DISTANCIA <i>TIPO:</i> • <i>DUPLICADO</i> Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL <i>PERU</i>
SULCA QUISPE, RAFAEL EMILIANO DNI 09037610	MAGÍSTER EN GERENCIA SOCIAL Fecha de diploma: 05/06/19 Modalidad de estudios: A DISTANCIA Fecha matrícula: 09/01/2004 Fecha egreso: 15/07/2006	PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ <i>PERU</i>
SULCA QUISPE, RAFAEL EMILIANO DNI 09037610	BACHILLER EN CONTABILIDAD Y FINANZAS Fecha de diploma: 26/02/24 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 01/04/2003 Fecha egreso: 08/02/2021	UNIVERSIDAD PRIVADA TELESUP S.A.C. <i>PERU</i>

Experto 3:

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario para medir el Síndrome de Burnout
Objetivo del instrumento	Medir el Síndrome de Burnout
Nombres y apellidos del experto	EDUARDO AMADO SKOVER
Documento de identidad	04390679
Años de experiencia en el área	25
Máximo Grado Académico	MAGISTER - ESPECIALIDAD.
Nacionalidad	PERUANO
Institución	C. S. BELLAVISTA PERU COREA - DIREX CAJAS
Cargo	MEDICO FAMILIAR
Número telefónico	937431671
Firma	 <p>Dr. Eduardo Amado Skover Médico Familiar Magister de Gerencia de Salud CMP 33238</p>
Fecha	24 de mayo del 2024

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
AMADO SKOVER, EDUARDO AURELIO DNI 09390679	MEDICO CIRUJANO Fecha de diploma: 18/05/1998 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES <i>PERU</i>
AMADO SKOVER, EDUARDO AURELIO DNI 09390679	BACHILLER EN MEDICINA Fecha de diploma: 04/03/1997 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES <i>PERU</i>
AMADO SKOVER, EDUARDO AURELIO DNI 09390679	SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL EN MEDICINA FAMILIAR Y COMUNITARIA Fecha de diploma: 27/11/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS <i>PERU</i>
AMADO SKOVER, EDUARDO AURELIO DNI 09390679	MAESTRO EN GERENCIA EN SALUD Fecha de diploma: 03/07/2012 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO <i>PERU</i>

Anexo 4: Resultados del análisis de consistencia interna

Se ha aplicado una prueba piloto a 15 participantes obteniendo el valor Alfa de Cronbach 0.828 para el primer instrumento, mientras 0.861 para el segundo, siendo considerados como altamente confiables.

Evidencia de prueba piloto del primer instrumento:

ENCUESTADOS	ITEMS																				SUMA
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
E1	4	5	3	5	4	5	5	5	3	4	4	3	4	4	3	3	4	5	5	3	81
E2	4	4	5	4	4	3	5	3	3	3	5	3	4	5	3	5	5	4	4	5	81
E3	5	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	5	3	5	4	5	5	3	3	3	74
E4	5	4	3	5	5	3	5	3	3	5	4	4	5	5	3	3	5	4	5	4	83
E5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	93
E6	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	96
E7	4	4	4	5	4	4	5	5	3	3	5	4	3	4	5	4	3	3	5	5	82
E8	3	3	5	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	83
E9	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	87
E10	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	96
E11	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	90
E12	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	89
E13	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	93
E14	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	96
E15	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	92
VARIANZA	0,382	0,462	0,507	0,240	0,240	0,640	0,356	0,560	0,800	0,596	0,356	0,489	0,489	0,249	0,596	0,489	0,373	0,489	0,356	0,462	
SUMA DE VARIANZAS	9,129																				
VARIANZA DE LA SUMA DE LOS ITEMS	42,862																				

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

α : Coeficiente de confiabilidad del instrumento 0,828
 k : Número de ítems del instrumento 20
 $\sum S_i^2$: Sumatoria de las varianzas de los ítems 9,129
 S_T^2 : Varianza total del instrumento 42,8622222

Evidencia de prueba piloto segundo instrumento:

ENCUESTADOS	ITEMS																				SUMA
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
E1	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	90
E2	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	96
E3	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	91
E4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	88
E5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	91
E6	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	90
E7	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	86
E8	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	96
E9	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	90
E10	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	89
E11	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	93
E12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
E13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
E14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
E15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
VARIANZA	0,222	0,196	0,160	0,116	0,240	0,160	0,116	0,222	0,160	0,196	0,196	0,222	0,240	0,240	0,222	0,240	0,249	0,222	0,222	0,249	
SUMA DE VARIANZAS	4,089																				
VARIANZA DE LA SUMA DE LOS ITEMS	22,489																				

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

α : Coeficiente de confiabilidad del instrumento 0,861
 k : Número de ítems del instrumento 20
 $\sum S_i^2$: Sumatoria de las varianzas de los ítems 4,089
 S_T^2 : Varianza total del instrumento 22,4888889

Anexo 5: Consentimiento informado

Anexo 5: Consentimiento informado

Título de la investigación: Factores de riesgos psicosociales y síndrome de Burnout en el personal de salud de un hospital del Callao, 2023.

Investigador (a) (es): Prado Ortega, Lizeth Saira

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Factores de riesgos psicosociales y síndrome de Burnout en el personal de salud de un hospital del Callao, 2023", cuyo objetivo es determinar la relación entre los factores de riesgos psicosociales y síndrome de Burnout en el personal de salud de un hospital del Callao, 2023.

Esta investigación es desarrollada por estudiantes del programa de estudio Maestría en Gestión de Servicios de la Salud, de la Universidad César Vallejo del campus Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la Administración del hospital.

Describir el impacto del problema de la investigación.

Los factores de la personalidad representan un papel trascendental en el desarrollo del Síndrome del Burnout, especialmente en el ámbito de las ciencias biomédicas, pues, muchas personas experimentan comportamientos compulsivos además de ser perfeccionistas, y cuando los objetivos no se alcanzan como se esperaba se reduce el umbral para sentirse deprimido o agotado, por lo que se pretende abordar la ODS N° 4 Salud y bienestar.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de minutos y se realizará en el ambiente del hospital. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea

participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.


Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es) Prado Ortega Lizeth Saira email: lpradoor@ucvvirtual.edu.pe y asesor Becerra Castillo, Zoila Paola email: zbecerra@ucvvirtual.edu.pe.

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: Atenas Vacana Tamas

Firma(s): 

Fecha y hora: 15/06/24 11:39 am

Anexo 5: Consentimiento Informado

Título de la investigación: Factores de riesgos psicosociales y síndrome de Burnout en el personal de salud de un hospital del Callao, 2023.

Investigador (a) (es): Prado Ortega, Lizeth Saira

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Factores de riesgos psicosociales y síndrome de Burnout en el personal de salud de un hospital del Callao, 2023", cuyo objetivo es determinar la relación entre los factores de riesgos psicosociales y síndrome de Burnout en el personal de salud de un hospital del Callao, 2023.

Esta investigación es desarrollada por estudiantes del programa de estudio Maestría en Gestión de Servicios de la Salud, de la Universidad César Vallejo del campus Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la Administración del hospital.

Describir el impacto del problema de la investigación.

Los factores de la personalidad representan un papel trascendental en el desarrollo del Síndrome del Burnout, especialmente en el ámbito de las ciencias biomédicas, pues, muchas personas experimentan comportamientos compulsivos además de ser perfeccionistas, y cuando los objetivos no se alcanzan como se esperaba se reduce el umbral para sentirse deprimido o agotado, por lo que se pretende abordar la OOS N° 4 Salud y bienestar.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de minutos y se realizará en el ambiente del hospital. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea

participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es) Prado Ortega Lizeth Sara email: lpradoor@ucvvirtual.edu.pe y asesor Becerra Castillo, Zoila Paola email: zbecerra@ucvvirtual.edu.pe.

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos:

Felicita Sánchez Ruiz

Firma(s):



Fecha y hora:

11.06.2024 3.30 pm.

Anexo 6: Reporte de similitud en software Turnitin

ev.turnitin.com/app/carta/es/?lang=es&u=1088032488&ro=103&os=2429184633&os=1

feedback studio LIZETH SAIRA PRADO ORTEGA Factores de riesgos psicosociales y síndrome de Burnout en el personal de salud de un hospital del Callao, 2024 /100 11 de 162

Resumen de coincidencias

17 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés

Coincidencias

Número	Detalle	Porcentaje
1	Entregado a Universidad... Trabajo de maestría	6 %
2	hot-fusion.net Fuente de Internet	6 %
3	repositorio.uco.edu.pe Fuente de Internet	2 %
4	slidemill.com Fuente de Internet	<1 %
5	Entregado a unimituto Trabajo de maestría	<1 %
6	worldscience.org Fuente de Internet	<1 %
7	repositorio.uhu.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
8	cienciaigra.org Fuente de Internet	<1 %
9	Entregado a Universidad... Trabajo de maestría	<1 %
10	Entregado a Universidad... Trabajo de maestría	<1 %
11	esat.fieccas.paho.org Fuente de Internet	<1 %
12	html.pdfcookie.com Fuente de Internet	<1 %
13	www.netria.com Fuente de Internet	<1 %
14	one.org Fuente de Internet	<1 %
15	www.researchgate.net Fuente de Internet	<1 %

Página: 1 de 30 Número de palabras: 8400 Versión solo texto del informe Alta resolución Acceso

Universidad César Vallejo

ESCUELA DE POSGRADO

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

Factores de riesgos psicosociales y síndrome de Burnout en el personal de salud de un hospital del Callao, 2024

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

AUTORA:
Prado Ortega, Lizeth Saira (orcid.org/0009-0009-4902-1340)

ASESORES:
Mtra. Decerra Castillo, Zola Paola (orcid.org/0000-0001-6533-5150)
Dr. Guizado Oscco, Felipe (orcid.org/0000-0003-3765-7391)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Calidad de las prestaciones Asistenciales y Gestión de los Servicios de Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:
Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA — PERÚ
2024

Anexo 7: Autorizaciones para el desarrollo del trabajo académico

POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Escuela de Posgrado

Yo..... Silvio Enrique Farfán Benavente.....

(Nombre del representante legal o persona facultada en permitir el uso de datos)

Identificado con DNI..... 06780270....., en mi calidad de Director Ejecutivo del Hospital San José con R.U.C N°..... 20380486351..... ubicada en la ciudad de..... Callao.....

OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

Al señor (a, ita,) Lizeth Saira Prado Ortega, identificado con DNI N°41767182, de la Carrera profesional de Tecnóloga médica, para que utilice la siguiente información del Hospital San José.

Utilizar la información de los resultados obtenidos de la investigación titulada Factores de riesgos psicosociales y síndrome de Burnout en el personal de salud de un hospital del Callao, 2023. Con la finalidad de que pueda desarrollar su Tesis para optar el Título Profesional de Maestría en Gestión de Servicios de la Salud.

Indicar si el Representante que autoriza la información de la empresa, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo de la empresa en reserva, marcando con una "X" la opción seleccionada.

Mantener en Reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa; o

Mencionar el nombre de la empresa.

 GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO
HOSPITAL "SAN JOSÉ"
Silvio Enrique Farfán Benavente
.....
Dr. SILVIO ENRIQUE FARFÁN BENAVENTE
Director Ejecutivo
C.M.P. 37532 - R.N.E. 37503

Firma y sello del Representante Legal

DNI: 06780270

Anexo 8: Otras evidencias
DECLARACIÓN JURADA: No asunción de responsabilidades
en el caso de potencial daño físico o psicológico del
participante,

Apellidos y nombres	Prado Ortega, Lizeth Saira
DNI	41767182
Código de estudiante	7003034286
Campus	Lima Norte
Programa	Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud
Modalidad	Presencial
Grupo	A1 2024
Docente asesor	Mtra. Becerra Castillo, Zoila Paola

Declaró que mi trabajo de investigación no requiere asunción de responsabilidades en el caso de potencial daño físico o psicológico del participante, por no ser un ensayo clínico.

Lima, 06 de junio del año 2024



Firma:



DNI: 41767182

Huella digital

Anexo 9: Prueba de normalidad

Tabla 7

Prueba de normalidad

Kolmogorov-Smirnov			
	Estadístico	gl	Sig.
Factores de riesgo psicosociales	0.180	80	0.000
Síndrome de Burnout	0.222	80	0.000
Cansancio emocional	0.261	80	0.000
Despersonalización	0.207	80	0.000
Baja realización personal	0.272	80	0.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

A través de la prueba de normalidad se determinó el tipo de prueba de hipótesis utilizada, al haber obtenido el valor de significancia inferior a 0,05 se ha expresado que los datos adquiridos no son paramétricos o anómalos; por lo tanto, se utilizó la prueba de Rho-Spearman para contrastar la hipótesis de investigación.

Figura 1

Niveles de la variable factores de riesgo psicosociales y dimensiones

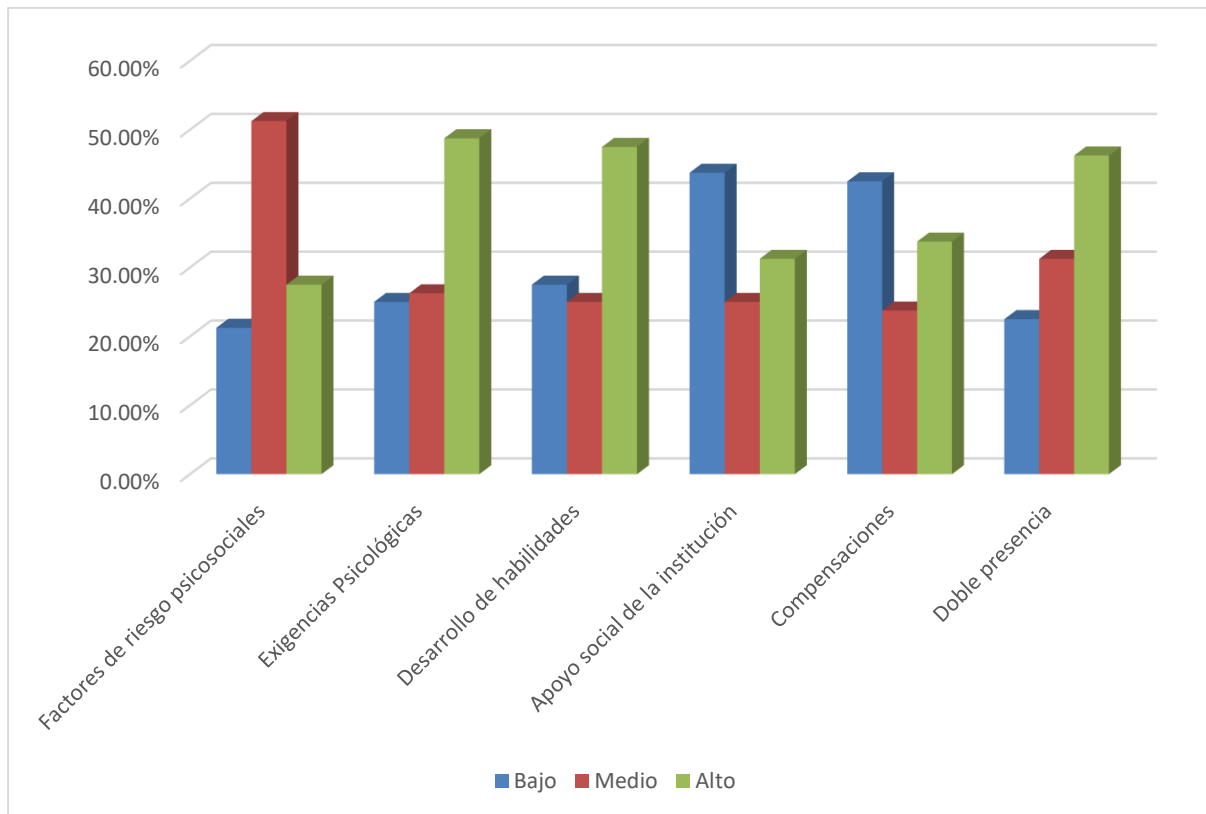
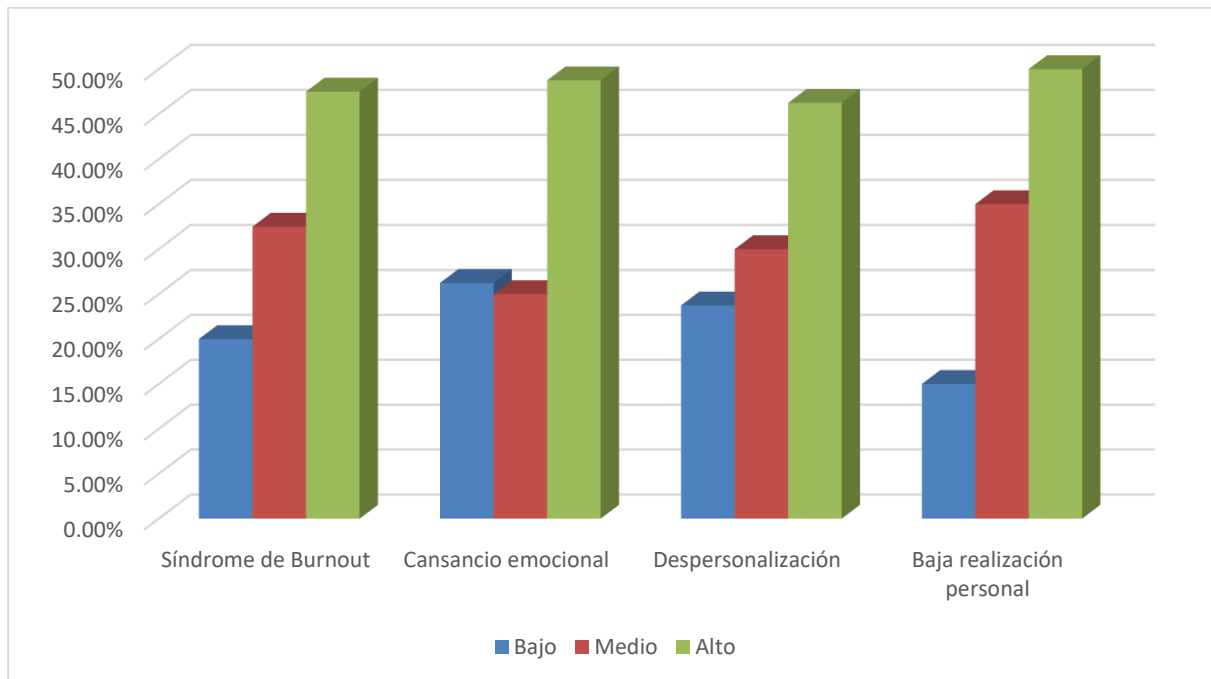


Figura 2

Niveles de la variable Síndrome de Burnout y dimensiones



Anexo 10: Interpretación de valor Rho de Spearman

Dávila (2024) ha propuesto el siguiente rango de valores para la interpretación del valor Rho de Spearman

Valor de Rho de Spearman	Significado
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecto

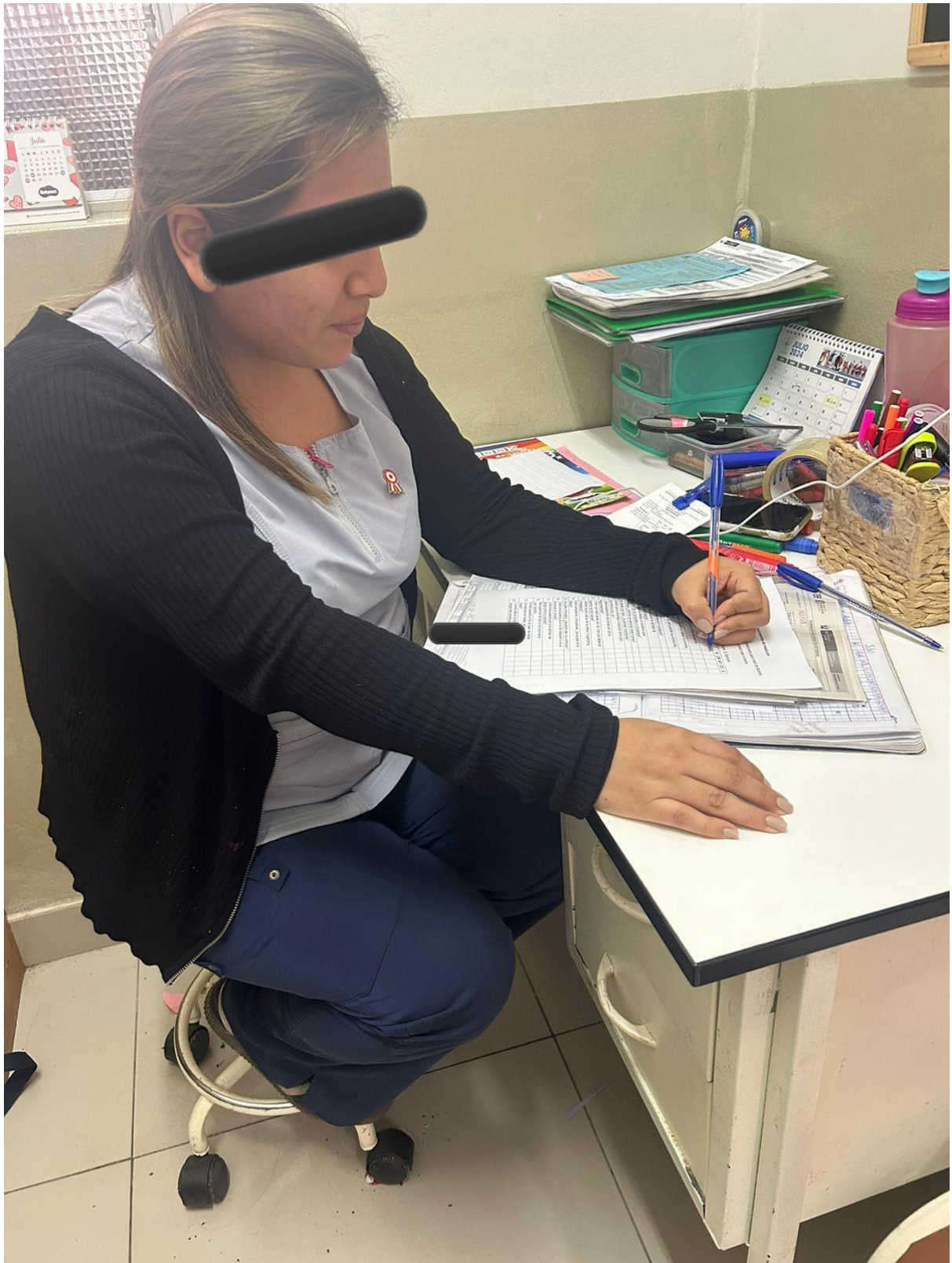
Nota: *Interpretación propuesta por Dávila (2024)*

Figura 3

interpretación del valor Rho de Spearman

Anexo 11: Evidencias de aplicación





Anexo 12: Propuesta de plan de mejora

El burnout es un fenómeno cada vez más común entre los trabajadores de la salud, especialmente en entornos hospitalarios donde la carga de trabajo y la presión son altas. Para abordar esta problemática, es fundamental implementar un plan estratégico que promueva el bienestar y la salud mental de los empleados, y así mejorar su rendimiento y la calidad de la atención que brindan a los pacientes.

En este plan estratégico se incluyen medidas como la promoción de un entorno laboral saludable, el fomento de la comunicación y el trabajo en equipo, la implementación de programas de apoyo emocional y psicológico, la capacitación en habilidades de afrontamiento del estrés, el establecimiento de horarios flexibles y la promoción de hábitos de vida saludables.

Además, es importante realizar evaluaciones periódicas del nivel de burnout de los trabajadores y tomar medidas correctivas si es necesario, así como reconocer y premiar el trabajo bien hecho.

En resumen, un plan estratégico para reducir el burnout de los trabajadores de un hospital contempla una serie de medidas holísticas que aborden tanto los factores laborales como personales que contribuyen al agotamiento emocional, con el objetivo de promover el bienestar y la salud de los empleados y mejorar la calidad de la atención que brindan a los pacientes.

Itinerarios del plan

Tabla 1

Cuadro de proyecto

HOJA DE TRABAJO PARA EL CUADRO DEL PROYECTO	
Título del proyecto: Mejora en el proceso de formación de profesionales.	
Jefe del proyecto: Representante del hospital	Responsables: <ul style="list-style-type: none">- Responsable de proyecto: Representante del hospital- Coordinadores: Jefes de áreas- Monitor: Auxiliar de personal
Caso: <p>En resumen, un plan estratégico para reducir el burnout de los trabajadores de un hospital contempla una serie de medidas holísticas que aborden tanto los factores laborales como personales que contribuyen al agotamiento emocional, con el objetivo de promover el bienestar y la salud de los empleados y mejorar la calidad de la atención que brindan a los pacientes.</p>	
Declaración del problema / oportunidad: <p>El burnout es un fenómeno cada vez más común entre los trabajadores de la salud, especialmente en entornos hospitalarios donde la carga de trabajo y la presión son altas. En los últimos años se ha notado predisposición por parte del representante del hospital para adoptar medidas para mejorar la gestión hospitalaria.</p> Alcance del proyecto, Restricciones: <p>Muchos de los trabajadores son reacios al cambio</p>	Objetivo principal: <p>Establecer un plan para reducir los índices de Burnout en los trabajadores de las ciencias de la salud.</p> Entre los objetivos específicos más importantes planteamos: <ul style="list-style-type: none">• Promover un ambiente laboral saludable.• Implementar programas de cuidado personal.• Fomentar el equilibrio entre trabajo y vida personal.• Proporcionar recursos y apoyo.

Tabla 2*Acciones de mejora*

Objetivos específicos	Indicadores	Línea de base N	Metas (Año N + 1)	Iniciativas/ Estrategias
Promover un ambiente laboral saludable.	Encuesta de satisfacción usuario	Moderado nivel de satisfacción	Alto nivel de satisfacción	Fomentar la comunicación abierta, el trabajo en equipo y el apoyo entre colegas puede ayudar a reducir el estrés y la carga emocional de los trabajadores.
Implementar programas de cuidado personal.	Encuesta de satisfacción usuario	Moderado nivel de satisfacción	Alto nivel de satisfacción	Ofrecer a los empleados acceso a servicios de bienestar como asesoramiento, programas de ejercicios y sesiones de relajación puede ayudar a reducir el estrés y mejorar la resiliencia.
Fomentar el equilibrio entre trabajo y vida personal.	Encuesta de satisfacción usuario	Moderado nivel de satisfacción	Alto nivel de satisfacción	Animar a los empleados a establecer límites y a dedicar tiempo a sus actividades fuera del trabajo puede ayudar a prevenir el agotamiento profesional.
Proporcionar recursos y apoyo.	Encuesta de satisfacción usuario	Moderado nivel de satisfacción	Alto nivel de satisfacción	Ofrecer capacitación en manejo del estrés, herramientas para mejorar la gestión del tiempo y acceso a recursos de apoyo psicológico puede ayudar a los trabajadores a hacer frente a las demandas laborales.

Tabla 3*Recursos necesarios*

Recursos Humanos	Recursos Institucionales	Recursos Materiales
<ul style="list-style-type: none"> Responsable de proyecto 	<ul style="list-style-type: none"> Biblioteca 	<ul style="list-style-type: none"> Textos físicos
<ul style="list-style-type: none"> Coordinadores 		<ul style="list-style-type: none"> Textos digitales Información de Internet
<ul style="list-style-type: none"> Monitor 	<ul style="list-style-type: none"> Repositorio Institucional web 	<ul style="list-style-type: none"> Útiles de oficina
		<ul style="list-style-type: none"> Computadora
		<ul style="list-style-type: none"> USB Laptop

Tabla 4*Cronograma del plan de mejora*

Nº	ACCIONES/MES	Septiembre				Octubre	
		S1	S2	S3	S4	S1	S2
1	Identificación de las áreas de mejora	X					
2	Detectar las principales causas del problema		X				
3	Formular el Objetivo			X			
4	Seleccionar las acciones de mejora				X		
5	Realización una planificación y seguimiento				X	X	X

Anexo 13: Data de información recolectada

Variable 1: Factores de riesgo psicosociales

Nº	Variable 1: Factores de riesgo psicosociales																			
	D1				D2				D3				D4				D5			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	4	3	3	3	3
2	1	2	2	2	3	3	1	2	2	2	1	2	3	3	3	2	1	2	1	2
3	1	2	1	3	1	3	1	4	2	2	1	5	5	5	1	3	1	1	1	1
4	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	1	3	4	4	3	2	3	3	3	2
5	2	2	1	2	2	3	2	3	3	3	1	3	1	4	1	3	3	1	3	1
6	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	1	4	2	4	3	5	4	1	2	3
7	2	2	3	3	4	3	2	3	1	3	1	2	1	5	5	3	1	3	2	3
8	2	2	2	3	3	4	2	3	3	2	2	3	1	2	3	4	2	3	3	3
9	2	2	3	3	2	1	1	4	2	3	3	3	5	5	4	3	4	3	3	3
10	2	2	4	1	1	2	1	4	2	4	2	4	5	5	5	1	3	3	2	2
11	2	3	3	3	2	1	2	3	2	2	2	2	4	4	3	3	2	3	3	3
12	3	2	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	4	5	4	3	3
13	3	3	3	3	2	2	2	4	3	2	3	2	2	4	3	3	1	3	2	3
14	4	3	4	4	3	5	2	3	2	2	2	4	4	4	2	3	5	4	3	3
15	2	2	3	4	2	2	2	3	2	1	2	1	1	1	1	3	4	3	3	2
16	2	1	3	4	1	1	3	3	2	2	1	2	5	5	1	5	5	5	3	2
17	1	2	1	1	4	1	1	4	4	5	1	2	1	1	1	3	3	3	1	1
18	2	2	2	3	2	2	2	3	3	4	3	4	1	1	3	4	3	2	3	3
19	2	2	3	2	3	5	2	4	5	5	2	5	1	1	1	2	2	2	3	2
20	3	3	5	3	1	2	1	3	2	3	1	1	1	5	2	3	1	5	1	3
21	3	2	3	4	3	2	2	3	3	3	2	3	1	1	2	3	2	3	2	2
22	2	2	5	2	1	4	3	5	5	5	5	3	5	3	3	3	3	3	3	4
23	1	1	3	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	5	3	3	1	5	2	2
24	2	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	1	3	3	5	1	3	4	3	3
25	1	2	3	3	2	1	2	4	3	4	2	2	1	1	3	3	1	3	3	2
26	3	4	3	2	2	1	3	1	1	3	3	2	5	4	4	4	3	3	3	3
27	2	3	1	3	2	3	1	4	3	4	1	3	1	3	3	5	5	2	2	3

28	3	1	1	1	1	3	1	4	4	4	1	4	5	5	1	2	3	2	1	3
29	2	1	1	2	2	3	1	3	5	3	1	3	5	3	5	4	5	3	1	3
30	2	3	3	2	2	3	2	3	4	4	3	4	4	3	1	5	3	2	2	2
31	1	2	1	2	1	3	1	3	3	3	1	3	3	3	3	5	1	2	1	1
32	1	1	2	2	1	3	3	4	1	1	2	1	1	2	3	1	2	2	1	1
33	3	3	3	3	2	2	3	4	2	1	1	2	2	1	3	1	4	4	5	5
34	3	2	3	3	3	3	1	4	4	1	1	1	1	1	1	2	3	3	2	1
35	2	2	3	4	2	1	2	3	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	1	3
36	1	1	3	3	2	3	1	1	1	1	2	1	2	1	3	1	1	3	3	3
37	2	3	3	2	4	2	2	4	2	3	1	1	1	3	1	1	4	5	3	4
38	4	5	5	5	5	5	5	5	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1
39	5	5	5	4	4	5	5	4	1	1	3	2	1	1	3	2	1	1	3	2
40	5	4	5	5	4	5	5	5	2	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
42	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
43	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
44	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
45	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
47	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	3	5	5	4
48	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
49	2	2	4	4	1	2	1	2	1	1	2	2	1	3	1	1	2	5	4	1
50	2	1	2	2	3	2	2	4	1	1	3	1	3	1	1	2	2	2	5	4
51	4	5	5	5	5	5	5	5	1	5	1	1	1	4	1	1	3	5	5	4
52	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
53	5	4	5	5	4	5	5	5	2	1	1	1	2	1	1	1	2	3	4	4
54	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	3	2	1	1	3	2	2	3	3	4
55	4	5	4	5	5	5	5	5	2	1	1	2	2	1	1	2	3	4	4	2
56	5	5	5	5	4	5	5	5	2	1	1	1	2	1	1	1	4	5	5	5
57	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	3	2	1	1	3	2	5	5	4	4
58	4	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	2	2	1	1	2	3	5	5	4
59	5	5	5	4	4	5	5	4	2	1	1	1	2	1	1	1	5	5	5	4
60	3	3	3	2	2	2	2	4	1	1	3	2	1	1	3	2	3	2	3	3
61	1	1	2	2	1	3	1	5	2	1	1	2	2	1	1	2	3	3	3	1

Variable 2: Síndrome de Burnout

Nº	Variable 2: Síndrome de Burnout																			
	D1							D2							D3					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	2	3	2	3	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	3	3	2	3	2
2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	3	3
3	1	2	3	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	3	1	5	5	3	4	3
4	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	3	1	1	1	1	3	3	3	3	1
5	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	3	3
6	1	2	3	1	1	1	2	1	3	1	1	1	1	3	1	4	1	1	2	2
7	2	3	1	2	2	3	2	2	1	1	1	1	1	1	1	3	3	5	5	1
8	2	3	2	2	3	2	3	2	3	1	1	1	1	1	2	3	3	5	4	5
9	3	3	3	4	3	2	3	3	2	3	3	4	3	2	2	4	4	5	4	4
10	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	3	1
11	3	4	4	2	3	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	3
12	2	4	2	2	3	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	3	2	2
13	3	3	2	3	2	2	3	3	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	4	2
14	3	4	4	3	4	3	3	2	2	1	2	3	1	1	2	1	2	3	3	1
15	3	4	2	3	2	2	2	3	1	1	1	1	1	1	1	4	4	3	4	2
16	3	4	4	4	4	3	4	3	3	1	2	1	1	1	3	4	3	2	4	3
17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1
18	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	4	4	4	2	3	2	1	3	2
19	3	2	3	2	2	2	2	2	2	1	4	2	4	4	2	1	1	1	1	2
20	2	3	2	2	2	1	2	4	1	3	4	3	1	3	1	1	5	3	3	3
21	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2
22	3	4	2	3	3	2	3	5	4	3	5	5	3	5	4	3	3	3	3	3
23	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	3	3	4	4	1	2	2	2	3	2
24	3	3	4	3	3	3	3	2	3	1	2	3	4	4	3	1	2	4	3	2
25	1	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	4	3	3	4	1	2	2	4	1
26	3	1	3	3	3	3	2	1	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
27	1	4	4	3	5	2	2	4	3	2	3	1	3	2	3	2	3	3	3	3
28	4	1	1	3	3	3	2	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
29	1	4	4	3	5	3	4	1	2	3	3	1	3	2	2	3	3	3	3	3

30	4	1	4	3	1	3	2	4	2	2	3	4	3	2	3	2	3	3	3	3
31	4	4	4	3	1	3	4	1	2	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3
32	4	1	4	3	4	3	4	1	3	2	3	4	3	2	3	2	3	3	3	3
33	4	1	1	3	5	1	2	4	2	2	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3
34	1	4	4	3	2	3	4	1	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3
35	4	1	4	3	1	1	2	4	2	2	3	4	3	2	2	2	3	3	3	3
36	1	1	1	3	1	3	4	1	3	3	3	1	3	3	2	3	3	3	3	3
37	2	3	2	2	2	4	2	2	1	4	1	4	4	1	1	2	2	3	5	2
38	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
39	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4
40	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
41	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4
42	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5
43	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
44	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	3
45	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
46	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4
47	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
48	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4
49	1	1	1	1	1	1	1	2	1	5	1	1	5	1	1	1	1	1	2	2
50	3	3	2	2	1	1	3	2	5	5	2	2	5	5	1	1	1	3	3	2
51	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
52	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4
53	5	4	5	4	4	4	5	3	4	4	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5
54	4	4	4	5	4	5	5	1	5	2	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4
55	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5
56	5	4	4	4	4	5	5	1	4	4	1	5	5	1	5	5	5	5	5	4
57	4	4	5	5	4	4	5	1	5	1	4	5	1	5	5	5	5	5	5	4
58	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
59	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4
60	2	3	3	2	2	2	2	2	3	1	3	3	3	4	2	4	1	4	2	1
61	1	3	3	1	1	1	2	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	2
62	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	2
63	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4

64	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4
65	5	4	5	4	5	5	4	4	3	4	3	3	3	4	5	5	5	5	5
66	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4
67	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5
68	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4
69	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
70	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4
71	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5
72	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4
73	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5
74	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4
75	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
76	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4
77	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5
78	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4
79	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5
80	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4