

**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
UNIDAD DE POSGRADO**



**ESTRÉS LABORAL Y LAS MODALIDADES DE
TRABAJO EN EL CONTEXTO COVID-19 EN
PROFESIONALES DE LA SALUD DE LA RED
BONILLA LA PUNTA, CALLAO 2021**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
MAESTRO EN GERENCIA EN SALUD**

**AUTORAS:
ETHEL MIRIAM PEÑAHERRERA CARDENAS
GIOVANNA MARLENY ORTIZ RODRIGUEZ**

**Callao, 2021
PERÚ**

HOJA DE REFERENCIA DEL JURADO Y APROBACION

MIEMBROS DEL JURADO DE SUSTENTACIÓN:

Dr. Hernán Cortez Gutiérrez	Presidente
Dr. César Ángel Durand Gonzales	Secretario
Dra. Mercedes Lulilea Ferrer Mejía	Miembro
Mg. María Elena Teodosio Ydrogo	Miembro

ASESORA: Dra. AGUSTINA PILAR MORENO OBREGÓN

Nº de Libro : 01

Nº de Folio : 335

Nº de Acta : 182

FECHA DE APROBACIÓN DE LA TESIS:

Bellavista, 11 de Noviembre del 2021

**Resolución del Comité Directivo de la Unidad de Posgrado
Nº 112- 2021 – CDUPG - FCS.**

DEDICATORIA

*A mi motor y motivo, mi hijo Oscar, quien,
con su paciencia, tolerancia, me dio
fuerza para Continuar y llegar a esta
meta.*

Ethel

*A mis hijos William y Angie,
Quienes me han acompañado
valorando el tiempo y esfuerzo
invertido en el camino a la
superación*

Giovanna

AGRADECIMIENTO

Agradecemos a la Universidad del Callao por brindarnos la oportunidad de avanzar un peldaño más en nuestra labor académica.

A la Dirección Regional de Salud del Callao por los permisos accedidos y dar inicio nuestro trabajo.

A la Dirección de Red Bonilla la Punta por brindarnos el apoyo y las facilidades para el desarrollo de nuestra investigación, así mismo a los profesionales de la salud que laboran en los establecimientos de esta Red, por su buena disposición y entusiasmo en participar de la presente investigación.

A nuestra asesora Dra. Pilar Moreno y todos los docentes quienes nos impartieron sus conocimientos y acompañaron cada momento de la Maestría para el logro de la presente Tesis.

ÍNDICE

	Págs.:
ÍNDICE DE TABLAS.....	3
ÍNDICE DE GRAFICOS.....	5
RESUMEN.....	7
ABSTRACT	8
INTRODUCCIÓN.....	9
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	
1.1. Descripción de la realidad problemática.....	11
1.2. Formulación del problema	14
1.2.1. Problema General.....	14
1.2.2. Problemas Específicos.....	14
1.3. Objetivos.....	15
1.3.1. Objetivo General.....	15
1.3.2. Objetivos Específicos.....	15
1.4. Limitantes de la Investigación.....	15
1.4.1. Limitante Teórica.....	15
1.4.2. Limitante Temporal.....	16
1.4.3. Limitante Espacial.....	16
II. MARCO TEÓRICO	
2.1. Antecedentes	17
2.1.1. Antecedentes Internacionales.....	17
2.1.2. Antecedentes Nacionales.....	19
2.2. Bases Teóricas.....	22
2.3. Base Conceptual	26
2.3.1. Estrés Laboral	26
2.3.2. Modalidades de trabajo.....	29
2.4. Definición de términos.....	30

III.	HIPÓTESIS Y VARIABLES	
3.1	Hipótesis.....	34
3.2.	Definición conceptual de variables.....	35
3.2.1	Operacionalización de variables.....	36
IV.	DISEÑO METODOLOGICO	
4.1.	Tipo y Diseño de la Investigación.....	37
4.2.	Método de Investigación.....	38
4.3.	Población y Muestra	38
4.4.	Lugar de estudio y periodo desarrollado.....	39
4.5.	Técnicas e Instrumentos para la recolección de la información.....	40
4.6.	Análisis y Procesamiento de Datos.....	41
V.	RESULTADOS	
5.1.	Resultados Descriptivos.....	42
5.2.	Resultados Inferenciales.....	52
VI.	DISCUSION DE RESULTADOS	
6.1	Contrastación y Demostración de la Hipótesis con los resultados.....	56
6.2.	Contrastación de los resultados con otros estudios similares.....	61
6.3.	Responsabilidad ética de acuerdo a los reglamentos vigentes.....	63
	CONCLUSIONES.....	64
	RECOMENDACIONES.....	65
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	66
	ANEXOS.....	74

INDICE DE TABLAS

	Págs.:
Tabla 5.1.1. Edad de los profesionales de la salud de la Red Bonilla La Punta - Callao 2021	42
Tabla 5.1.2. Sexo de los profesionales de la salud de la Red Bonilla La Punta -Callao 2021	43
Tabla 5.1.3. Condición laboral de los profesionales de la salud de la Red Bonilla La Punta - Callao 2021	44
Tabla 5.1.4. Profesiones de los profesionales de la salud de la Red Bonilla La Punta - Callao 2021	45
Tabla 5.1.5. Tiempo de Servicio de los profesionales de salud de la Red Bonilla – Callao 2021	46
Tabla 5.1.6. Estrés Laboral en los profesionales de la salud de la Red Bonilla La Punta - Callao 2021	47
Tabla 51.7. Estrés Laboral en su Dimensión Agotamiento en los profesionales de la Red Bonilla La Punta - Callao 2021	48
Tabla 5.1.8. Estrés Laboral en su Dimensión Despersonalización en los profesionales de la Red Bonilla La Punta - Callao 2021	49
Tabla 5.1.9. Estrés Laboral en su Dimensión Realización Personal en los profesionales de la Red Bonilla La Punta - Callao 2021	50
Tabla 5.1.10 Modalidades de trabajo en los profesionales de salud de la Red Bonilla La Punta - Callao 2021	51
Tabla 5.2.1. Tabla de contingencia entre estrés laboral y modalidades de trabajo en los profesionales de la salud de la Red Bonilla La Punta - Callao 2021	52

Tabla 5.2.2.	Tabla de contingencia entre la Dimensión Agotamiento Emocional y Modalidades de Trabajo en los profesionales de la salud de la Red Bonilla La Punta - Callao 2021	53
Tabla 5.2.3	Tabla de contingencia entre la Dimensión Despersonalización y Modalidades de Trabajo en los profesionales de la salud de la Red Bonilla La Punta - Callao 2021	54
Tabla 5.2.4.	Tabla de contingencia entre la Dimensión Realización Personal y Modalidades de Trabajo en los profesionales de la salud de la Red Bonilla La Punta - Callao 2021	55
Tabla 6.1.1	Estrés laboral y las modalidades de trabajo de los profesionales de salud de la Red Bonilla La Punta.	56
Tabla 6.1.2	Estrés laboral en su dimensión Agotamiento Emocional y las modalidades de trabajo en los profesionales de salud de la Red Bonilla La Punta - Callao 2021	58
Tabla 6.1.3	Estrés en su dimensión y las modalidades de trabajo de los profesionales de salud de la Red Bonilla La Punta - Callao 2021	59
Tabla 6.1.4	Estrés laboral en su dimensión realización personal y las modalidades de trabajo de los profesionales de salud de la Red Bonilla La Punta - Callao 2021	60

INDICE DE GRAFICOS

Gráfico 5.1.1	Edad de los profesionales de la salud de la Red Bonilla La Punta - Callao 2021	42
Gráfico 5.1.2.	Sexo de los profesionales de la salud de la Red Bonilla La Punta - Callao 2021	43
Gráfico 5.1.3.	Condición Laboral de los profesionales de la salud de la Red Bonilla La Punta - Callao 2021	44
Gráfico 5.1.4.	Profesiones de los profesionales de la salud de la Red Bonilla La Punta - Callao 2021	45
Gráfico 5.1.5.	Tiempo de Servicio en la Institución de los profesionales de la salud de la Red Bonilla La Punta - Callao 2021	46
Gráfico 5.1.6	Estrés Laboral de los profesionales de la salud de la Red Bonilla La Punta - Callao 2021	47
Gráfico 5.1.7	Estrés Laboral en su Dimensión Agotamiento Emocional en los profesionales de la salud de la Red Bonilla - Callao 2021	48
Gráfico 5.1.8.	Estrés Laboral en su Dimensión Despersonalización en los profesionales de la Red Bonilla La Punta - Callao 2021	49
Gráfico 5.1.9.	Estrés Laboral en su Dimensión Realización Personal en los profesionales de salud de la Red Bonilla La Punta - Callao 2021	50
Gráfico 5.1.10	Modalidades de trabajo en los profesionales de salud de la Red Bonilla La Punta - Callao 2021	51
Grafico 5.2.1	Gráfico de contingencia entre estrés laboral y modalidades de trabajo en los profesionales de la salud de la Red Bonilla La Punta - Callao 2021	52

Grafico 5.2.2	Contingencia entre la Dimensión Agotamiento Emocional y Modalidades de Trabajo en los profesionales de la salud de la Red Bonilla La Punta - Callao 2021	53
Grafico 5.2.3	Correlación entre la Dimensión Despersonalización y Modalidades de Trabajo en los profesionales de la salud de la Red Bonilla La Punta - Callao 2021	54
Gráfico 5.2.4.	Correlación entre la Dimensión Realización Personal y Modalidades de Trabajo en los profesionales de la salud de la Red Bonilla La Punta - Callao 2021	55

RESUMEN

El presente trabajo titulado “Estrés laboral y las Modalidades de Trabajo en el contexto COVID-19 en profesionales de la salud de la Red Bonilla La Punta - Callao 2021”, tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el estrés laboral y las modalidades de trabajo. La investigación fue de diseño no experimental, transversal, correlacional y de enfoque cuantitativo, la muestra fue constituida por 93 profesionales de los diferentes establecimientos de salud de esta Red, elegidos por muestreo probabilístico; el instrumento aplicado fue el MBI (Inventario de Burnout de Maslach) para medir el nivel de estrés laboral que comprende 22 ítems y la técnica una encuesta online para modalidades de trabajo se presentó las opciones de trabajo presencial y remoto; para el procesamiento de datos se empleó el programa informático SPSS y para la parte inferencial se aplicó el estadístico de chi cuadrado, obteniendo un p valor de 0.463, y un chi cuadrado calculado de 1,542 para la hipótesis general donde se demostró que no existe una relación significativa entre las variables de estudio. Asimismo, para las tres hipótesis específicas no existe una asociación significativa entre la dimensión Agotamiento emocional, Despersonalización y Realización personal con un p-valor 0.118, 0.111 y 0.601 respectivamente y el valor calculado de chi cuadrado de 4,276, 4,399 y 1,012 con las modalidades de trabajo con un nivel de significancia al 95%. Se consideró criterio de decisión un alfa=0.1 donde se concluye la existencia de asociación entre la dimensión Agotamiento y Despersonalización con un p valor de 0.1 en ambas dimensiones. También se procedió la comparación con la aplicación del estadístico Rho Spearman encontrándose para la hipótesis general un p valor 0.902 y para las tres hipótesis específicas una correlación con un p valor 0.155, 0.406 y 0.716 respectivamente, por lo que podemos demostrar que no existe relación significativa entre las variables investigadas. Existe relación ajustada al 90% de confianza, entre el estrés laboral con dos de sus dimensiones y las modalidades de trabajo Los resultados demostraron que el estrés laboral se encuentra con mayor frecuencia a un nivel medio (39.78%) en los profesionales de la salud de la Red Bonilla La Punta 2021.

Palabras clave: estrés laboral, modalidades de trabajo, COVID-19

ABSTRACT

The present work entitled “Occupational stress and Work Modalities in the context of COVID-19 in health professionals from the Red Bonilla La Punta -Callao 2021”, aimed to determine the relationship between occupational stress and the work modalities in the health professionals of the Bonilla La Punta Network. The research was of a non-experimental, cross-sectional, correlational descriptive design, quantitative and applicative approach, the sample was made up of 93 health professionals from the different health establishments from the Red Bonilla La Punta, chosen by random probability sampling, the instrument applied was the MBI (Maslach Burnout Inventory) to measure the level of occupational stress that comprises 22 items and the applied technique for work modalities was an online survey where the face-to-face and remote options were presented within the general data; for data processing, the statistical software SPSS and for the inferential part, the chi square statistic was applied, obtaining a p value of 0.463, and a calculated chi square of 1.542 for the general hypothesis. Likewise, for the three specific hypotheses there is no significant association between the dimension Emotional exhaustion, Depersonalization and Personal fulfillment with a p-value 0.118, 0.111 and 0.601 respectively and the calculated value of chi square of 4.276, 4.399 and 1.012 with the modalities of I work with a significance level of 95%. A decision criterion was considered an alpha = 0.1 where the existence of an association between the Exhaustion dimension and Depersonalization is concluded with a p value of 0.1 in both dimensions. A comparison was also made with the application of the Rho Spearman statistic, finding for the general hypothesis a p value 0.902 and for the three specific hypotheses a correlation with a p value 0.155, 0.406 and 0.716 respectively, so we can show that there is no significant relationship among the variables investigated. There is a relationship adjusted to 90% of confidence, between occupational stress with two of its dimensions and the work modalities. The results showed that occupational stress is more frequently found at a medium level (39.78%) in health professionals from the Red Bonilla La Punta 2021.

Keywords: occupational stress, work modalities, COVID-19

INTRODUCCIÓN

El síndrome denominado 'burnout' o desgaste profesional, fue señalado como un trastorno emocional vinculado al ámbito laboral, según la Organización mundial de la Salud en el año 2019, que aparece como consecuencia de una situación de estrés laboral crónico, fruto de la incapacidad para desconectarse del trabajo, lo que repercute negativamente en la salud física y mental del trabajador. En el Perú más del 50% de los peruanos sufre de estrés crónico, por la carga laboral y el desempleo a consecuencia de la pandemia por COVID-19, que ha incrementado los niveles de reacción al estrés de la población en general, así como en los trabajadores de salud.

El actual contexto de pandemia ha venido generando una serie de medidas que han transformado la actividad laboral dentro de las organizaciones. Por ello, es importante que cada entidad identifique y analice las fuentes de este tipo de estrés, teniendo en cuenta la edad, sexo, nivel de instrucción, tiempo de servicio, condición laboral, profesión y modalidad de trabajo, que se viene presentando con el fin de lograr una buena gestión minimizando los riesgos.

Este trabajo de investigación su objetivo principal fue conocer la relación que existe entre el estrés laboral y las modalidades de trabajo de los profesionales de la salud de la Red Bonilla La Punta en el contexto COVID-19. En el primer capítulo se presenta la situación problemática, donde se identifican los objetivos general y específicos de la investigación. En el segundo capítulo, se expone el marco teórico de los conceptos referidos a estrés laboral y modalidades de trabajo, lo cual sirvió como base para el análisis posterior. En el tercer capítulo, se plantean las hipótesis y variables de la investigación. En el cuarto capítulo, se plantea la metodología que se empleó en la investigación exponiendo las herramientas e instrumentos utilizados. En el quinto capítulo, se exponen los resultados y su análisis

respectivo. En el sexto capítulo, se plantea la discusión de los resultados, dando a conocer los hallazgos, relacionando la teoría con lo encontrado en el análisis. Por último, se exponen las conclusiones y se plantean recomendaciones.

Las autoras

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (OMS), el estrés laboral es identificado como un grupo de reacciones emocionales, psicológicas, cognitivas y conductuales ante exigencias profesionales que sobrepasan los conocimientos y habilidades del trabajador para desempeñarse de forma óptima (1).

La OIT define al estrés como la enfermedad del siglo XXI, así en el ámbito laboral su presencia es común entre los trabajadores afectando sus funciones, su salud, y por último hasta en la misma organización, ya que propicia muchas veces el ausentismo, rotación, abandono y/o o un desempeño inadecuado en los trabajadores (2).

El escenario del mundo laboral cambió de manera inesperada ante la presencia de la pandemia por COVID-19 la cual según la ONU se propagó a más de 190 países, más de 30 millones de casos y más de un millón de muertes, dejando al descubierto una capacidad insuficiente de los sistemas sanitarios, deficiencias de la protección social y en las estructuras del sistema, catalogándola como estado crítico y de mucha vulnerabilidad. Esta nueva situación trajo consigo nuevos riesgos en el trabajo del personal sanitario de primera línea, siendo en la mayoría profesionales mujeres, al enfrentar la fuerte demanda de atenciones, riesgo de contagios, manejo de la enfermedad y muertes. Ante esta emergencia sanitaria se impusieron modalidades para el desarrollo de las actividades profesionales reorganizándose el trabajo y sus formas de gestión como el aumento

del uso del teletrabajo en respuesta del confinamiento y aislamiento social haciéndose necesario brindar medidas de apoyo en el trabajo en cuanto a horarios, transportes, equipos de protección, etc. (3).

La Organización Mundial de la Salud y la Organización Internacional del Trabajo, vienen insistiendo en la adopción de nuevos enfoques de prevención de riesgos laborales, especialmente los riesgos psicosociales, donde la sobrecarga laboral, conduce a un nuevo proceso relacionado con la salud mental, llamado el síndrome de burnout. De igual manera en el año 2020 García J, et, al en su trabajo: “Impacto de SARS-Cov2 en la salud mental de los profesionales sanitarios. Una revisión sistemática”; encontró que la salud mental en los profesionales sanitarios que luchaban contra la pandemia en primera línea, se había visto comprometida generándoles estrés laboral (4).

En América Latina, Salvador C. et al. (Ecuador-2021) en su trabajo “Diseño y Validación de un instrumento para la inserción del salario emocional ante la COVID 19” señaló que todo el personal de salud estuvo laborando en condiciones fuera de lo normal, donde tuvieron que hacer adaptaciones a protocolos, a una nueva organización en el trabajo, con repentinos cambios de turnos, nuevos horarios y adaptación a nuevos procesos y llegó a la conclusión de reafirmar la inserción del salario emocional, como una estrategia de atención al personal de salud, de manera individualizada, viendo su estado emocional dentro del ambiente laboral frente a la escalada de la COVID-19 (5).

En el Perú, el MINSA aprobó la “Directiva Administrativa que regula el trabajo remoto (TRS) para el personal de la salud y administrativo del Ministerio de Salud y de los gobiernos regionales” (N°293-

MINSA/2020/DIGEP) contemplada en la R.M.N°458-2020 en el contexto Covid-19; donde se señalan las diferentes modalidades de trabajo que puede realizar el personal de salud como el trabajo presencial, remoto y mixto, alternativas brindadas para dar cumplimiento a las funciones propias de su trabajo (6).

Para poder alinear estas modalidades de trabajo, a nivel país se ha visto que hay un 39% de trabajadores en trabajo remoto, ya sea por edad o alguna morbilidad estipulada en la misma resolución; estas modalidades de trabajo, han requerido la adaptación a una nueva organización en sus labores, aprender y/o reaprender nuevas tecnologías (TICS), debiendo familiarizarse con prontitud al uso de herramientas como computadoras, reuniones virtuales Zoom, plataformas, aplicaciones, empleo de redes, etc., todo lo cual genero temor, inestabilidad, ansiedad y estrés.

Este trabajo se realizó en los establecimientos de salud de la Red Bonilla La Punta en los profesionales que durante la pandemia de COVID-19 han seguido atendiendo en las diferentes modalidades de trabajo en el marco del “Plan de Vigilancia, Prevención y Control de Salud de los Trabajadores con Riesgo de Exposición a COVID-19” de la DIRESA CALLAO, encontrándose que el 20% de los profesionales habían pasado a realizar trabajo remoto; y esto ha agudizado la carga laboral de profesionales, haciendo que ese 80% que realiza trabajo presencial, vean un aumento en sus funciones y actividades, conllevando a diferentes reacciones y emociones en ellos generándose presión laboral(7).

Conllevando a una percepción de desgaste emocional, por las altas demandas de atención, reacciones de temor, provocando actitudes de distanciamiento, afectando un adecuado afrontamiento con baja

confianza en la realización de sus actitudes, todo ello en el contexto de la pandemia del COVID-19.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema General

- ¿Cuál es la relación que existe entre el estrés laboral y las modalidades de trabajo en el contexto del COVID-19 en los profesionales de la salud de la Red Bonilla la Punta?

1.2.2. Problemas Específicos

- ¿Cuál es la relación que existe entre el estrés laboral en su dimensión agotamiento emocional y las modalidades de trabajo en el contexto COVID-19 en los profesionales de la salud de la Red Bonilla La Punta?
- ¿Cuál es la relación que existe entre el estrés laboral en su dimensión despersonalización y las modalidades de trabajo en el contexto COVID-19 en los profesionales de la salud de la Red Bonilla La Punta?
- ¿Cuál es la relación que existe entre el estrés laboral en su dimensión realización personal y las modalidades de trabajo en el contexto del COVID-19 en los profesionales de la salud de la Red Bonilla La Punta?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo General

- Determinar la relación que existe entre el estrés laboral y las modalidades de trabajo en el contexto del COVID-19 en los trabajadores de salud de la Red Bonilla La Punta.

1.3.2. Objetivos Específicos

- Establecer la relación que existe entre el estrés laboral en su dimensión agotamiento emocional y las modalidades de trabajo en el contexto del COVID-19 en los trabajadores de la salud de la Red Bonilla La Punta.
- Establecer la relación que existe entre el estrés laboral en su dimensión despersonalización y las modalidades de trabajo en el contexto del COVID-19 en los trabajadores de la salud de la Red Bonilla La Punta.
- Establecer la relación que existe entre el estrés laboral en su dimensión realización personal y las modalidades de trabajo en el contexto del COVID-19 en los trabajadores de la salud de la Red Bonilla La Punta.

1.4. Limitantes de la investigación

1.4.1. Limitante Teórica

Como limitante teórica encontramos en la revisión de las teorías y modelos una falta de consenso sobre la causa que origina el estrés laboral por lo que se realizó una búsqueda de mayor información a nivel nacional e internacional.

1.4.2. Limitante Temporal

Se consideró como limitante el tiempo para la aplicación, ya que por el contexto de la pandemia no hubo contacto directo, durante el segundo trimestre del año 2021 y se tuvo que depender de la buena disposición y participación voluntaria de los profesionales para responder la encuesta virtual durante el tiempo del recojo de información

1.4.3. Limitante Espacial

La encuesta y el cuestionario ha sido aplicada a los trabajadores de los establecimientos de salud de la Red Bonilla La Punta, pero no se pudieron realizar de manera presencial por lo que fue aplicado vía online teniéndose como una limitante el riesgo del envío de algunos cuestionarios en forma incompleta.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. Antecedentes Internacionales

Chica I & Leyton J. (Colombia-2021) en su trabajo de investigación sobre el “Síndrome de burnout en trabajadores de la salud a causa del COVID-19” en donde buscó determinar la existencia del Síndrome de Burnout como consecuencia de la pandemia por coronavirus en los trabajadores salud. Su estudio fue de tipo descriptivo, recolectando su muestra en una IPS de la capital de Colombia Utilizó el aplicativo “Formulario de Google” aplicó dos cuestionarios: Maslach Burnout Inventory y Human Services Survey (MBI-HSS). Utilizó el programa SPSS para el análisis de los datos. Aplicó el cuestionario MBI-HSS encontrando un puntaje de 14.4 en agotamiento emocional correspondiendo a un nivel bajo, en despersonalización obtuvo 3.8 como puntaje con un nivel bajo, y un nivel medio en realización personal con 35 puntos según la escala. Llegando a concluir en cuanto a los resultados de la encuesta de Maslach, si bien estos fueron en promedios bajo (Agotamiento Emocional y despersonalización) y medio (Realización personal), no se descarta la presencia del síndrome de Burnout en esta población; por el contrario, es una alerta para tomar acciones y así evitar el incremento en el tiempo de este síndrome en los trabajadores de la salud (8).

Rendón, MS et al. (México-2021) en su estudio titulado: “Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de unidades de cuidado crítico y de hospitalización” como objetivo fue determinar el número de casos nuevos en enfermeras con el “síndrome de estar quemado” y sus componentes. Fue un estudio observacional descriptivo y transversal,

donde empleó el cuestionario del MBI, con un análisis exploratorio, descriptivo e inferencial. Con una muestra de 90 enfermeras, encontró en sus resultados un nivel medio de síndrome de burnout, niveles bajos en sus dimensiones, concluyó que la mayoría obtuvo un nivel medio y no encontró diferencia significativa entre sus dos variables de estudio (9).

Hungría M. (Ecuador-2020) realizó un estudio sobre “Síndrome de burnout producido por COVID-19 en personal al del Centro de Salud Sauces-Guayaquil” cuyo objetivo fue identificar en el personal de salud de un establecimiento de salud de Guayaquil, el grado frecuencia de Síndrome de Burnout La metodología fue descriptivo y transversal aplicando el test de MB, teniendo como resultado a nivel global un nivel alto con 47% y medio con un 53% y en sus dimensiones: cansancio emocional y realización personal niveles altos y despersonalización un nivel medio con 45% por lo que concluyó la existencia de un nivel medio y alto en este síndrome y sus dimensiones(10).

Salazar, CM; et al. (Chile-2021). en su tesis: “Satisfacción laboral y Síndrome de Burnout en pandemia de COVID-19: el caso de una entidad financiera de Chile”. Cuyo objetivo fue analizar la prevalencia del síndrome de burnout y su relación con el nivel de satisfacción laboral, muestra de 52 colaboradores, investigación cuantitativa, descriptiva correlacional, diseño no experimental de corte transversal. Aplicaron dos cuestionarios, (Test de Malash y la otra para la satisfacción laboral) Resultados encontrados fueron que existe una correlación negativa entre despersonalización y agotamiento emocional, con un rango de -0.29 y -0.67, así una correlación positiva con la realización personal con un rango de 0.43 y 0.55, resultados que apuntan a una relación inversa entre las dimensiones de Burnout y Satisfacción Laboral con un nivel de significancia al 0,05 (11).

2.1.2. Antecedentes Nacionales:

Flores H. (Lima-2021) en su tesis titulada “Frecuencia del Síndrome de Burnout en personal asistencial de primera línea, contra la pandemia de COVID-19 en un Hospital III Lima” tuvo como objetivo determinar la frecuencia SBO en médicos y enfermeras y técnicos de enfermería a fin de evaluar su relación con las características laborales presentes. La metodología: fue transversal y analítica, aplicó como instrumento el Test Maslach Burnout Inventory y un cuestionario demográfico y laboral de forma virtual, encontrando una frecuencia de 3,10% en el SBO, con un mayor porcentaje en el grupo de médicos con 7,35%. No se halló asociación estadística con ningún parámetro evaluado. Sin embargo, al evaluar cada esfera se encontraron algunas asociaciones. Concluyo que la frecuencia del SBO hallado fue similar al reportado en otros estudios, a pesar de las condiciones laborales durante la pandemia. Además, la presencia del SBO no fue asociado a las otras variables, pero entre sus tres dimensiones, la despersonalización estuvo presente con mayor frecuencia (12).

Concha I & Aguilar D. (Callao-2020) en su trabajo titulado “Estrés laboral y Clima organizacional en los trabajadores del Centro de Salud Carmen de la Legua -Callao 2020” donde el objetivo de su trabajo fue establecer la existencia del estrés laboral y su relación con el clima organizacional en los trabajadores en un establecimiento de salud del Callao. Investigación no experimental, cuantitativo, transversal, nivel descriptivo correlacional, cuya muestra fue con la participación de 41 trabajadores, la técnica aplicada fue la encuesta y de instrumentos aplicó la Escala de Burnout de Maslach y el EDCO-MINSA-2011 para el estrés laboral y el clima organizacional respectivamente; encontrando un nivel

medio con un 65.9% de estrés laboral y un nivel por mejorar con un 58.5% en clima organizacional. Así mismo se obtuvo un p-valor = 0.280 y Rho Spearman =0.173. concluyendo que entre el estrés laboral y el clima organizacional no existe relación (13).

Lauracio C et al. (Puno-2020) en su tesis titulada: “Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de salud”, cuyo objetivo fue identificar la presencia del síndrome de Burnout en sus 3 dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización, realización personal, e identificar el nivel de desempeño laboral en sus cuatro escalas: calidad técnica y atención médica, capacitación y educación continua, productividad, aptitudes; y establecer entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral un nivel de relación en trabajadores de un Centro de Salud de Puno. Su investigación fue descriptiva y correlacional, la muestra estuvo conformada por 21 personas que corresponde al total de trabajadores de ese establecimiento. Utilizó como instrumentos el MBI y cuestionario de autoevaluación del desempeño laboral. Encontró que no existe correlación entre ambas variables ($r=0.063$). Y concluye la presencia en un nivel medio en el síndrome de Burnout, y un nivel alto en la variable desempeño laboral estableciendo que no existe relación en ambas variables en los trabajadores del establecimiento estudiado (14).

León, P.(Trujillo-2020) en su trabajo llamado “Estilo de vida y estrés laboral en el personal de enfermería en tiempos del COVID-19”, tuvo como fin de establecer la relación entre el estilo de vida y el estrés laboral en enfermeras en un hospital de ESSALUD en la Libertad. Investigación descriptiva, correlacional transversal, utilizó el cuestionario de perfil de estilo de vida (PEPS-I) de Nola Pender y el Cuestionario de estrés de Maslach como instrumento, encontró

que existe en promedio un nivel saludable en la variable estilo de vida con un 51.5%, y en la variable estrés laboral encontró un nivel medio con un 72.7% en el personal de enfermería (15).

Román R; (Lima-2020) en su estudio “Impacto de la pandemia COVID-19 en la sobrecarga laboral del personal de salud: revisión bibliográfica”, donde su objetivo fue analizar el Impacto de la pandemia COVID 19 en la sobrecarga laboral del personal de salud, realizó un diseño de revisión sistemática, método inductivo, con enfoque cualitativo y transversal, luego se realizó búsqueda en la base de datos Pubmed se encontraron 200 artículos y se seleccionaron 20 para el análisis crítico, encontrando que el estrés laboral fue leve en 34.4%, moderado 8.1% y severo en 26%; la prevalencia del síndrome de Burnout fue 76%, en áreas críticas de atención de COVID-19 en 66%, y en áreas no críticas 86%. Entre los efectos de la sobrecarga tenemos: asociado a eventos adversos en 75%, ansiedad 70%, miedo en 40%, afectación de la salud mental en 26%, agotamiento 66% en las áreas críticas, seguido de 86% en áreas no críticas. Concluyendo que existe impacto de la pandemia sobre los trabajadores de salud, manifestándose en estrés laboral y síndrome de Burnout, además de fatiga, ansiedad y miedo, propone como estrategia para hacer frente al COVID, la creación de un programa de salud mental, dirigida a los trabajadores (16).

Bellido R et, al (Arequipa-2020) en su estudio: “Efectos de la Covid-19 en el estrés laboral” señaló como objetivo determinar el estrés laboral en este contexto en dos gobiernos locales de la ciudad de Arequipa- Perú. Su metodología utilizada constó de instrumento de 29 ítems distribuidos en tres dimensiones que miden el control sobre el trabajo, las exigencias del trabajo y el

apoyo social que recibe el colaborado, utilizó para obtener el nivel de la escala mediante el método de consistencia interna con la prueba alfa de Cronbach, para el caso se obtuvo un $\alpha = 0.882$ considerando que es un valor bueno para validar el cuestionario. En su resultado encuentra que el 71.3% de colaboradores presentan nivel medio (activo) de estrés laboral, el 25.9% nivel alto de estrés laboral y el 2.8% nivel bajo de estrés laboral. Con relación a las dimensiones de estudio, el 65.7% tiene nivel promedio de control sobre su trabajo, 22.4% alto control y el 11.9% presenta nivel bajo de control sobre el trabajo; así también, para el 65.0% el nivel de exigencias en el trabajo es alto, medio para el 24.5% y bajo en un 10.5%; y según dimensión apoyo social el 74.8% recibe nivel medio de apoyo social, 18.9% nivel alto de apoyo social y 6.3% nivel bajo de apoyo social sobre todo por parte de los compañeros. Llegando a la conclusión que el nivel de estrés laboral en colaboradores de gobiernos locales durante el Covid-19 es de nivel medio. Sin embargo, si se hallaron diferencias significativas en las variables laborales (condición y ocupación), debido a que las condiciones de trabajo difieren del personal nombrado al contratado CAS y sobre todo en los colaboradores empleados que realizan trabajo remoto frente a los empleados que trabajan de manera presencial (17).

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Teoría Sociocognitiva del Yo de Bandura

Esta teoría da mucha importancia a las variables de autoconfianza, autoconcepto y autoeficacia, se fundamenta en los mecanismos psicológicos que intervienen en la conducta y la priorización de los pensamientos. el grado de seguridad que tenga el sujeto frente a

sus capacidades será reflejada en el empeño que demuestre para el logro de sus objetivos. Esta teoría tiene los siguientes modelos (19).

Modelo de competencia social de Harrison (1983)

Este modelo se basa en la competencia y la eficacia percibida donde se explica cómo los profesionales inician su labor con un alto grado de motivación y altruismo hacia sus pacientes, luego se pueden presentar factores de ayuda o de barrera. Entre los factores de ayuda se encuentran los valores del sujeto y la institución, la capacitación profesional, la toma de decisiones, y entre los de barrera están la ambigüedad del rol, sobrecarga laboral, ausencia o escasez de recursos, conflictos interpersonales, etc (19).

Modelo de Cherniss (1993).

Este autor refiere que al aumentar la eficacia del sujeto se llega a una consecución independiente del éxito de las metas, de lo contrario lo llevara hacia el síndrome de Burnout (19).

Modelo de Pines (1993).

Este modelo es motivacional. El sujeto presenta altas expectativas refiere que una baja motivación inicial puede experimentar en el sujeto fatiga estrés y depresión sin llegar a desarrollar el SB dónde queda disminuida la capacidad de adaptación del sujeto (19).

Modelo de Thompson, Page y Cooper (1993).

Este modelo señala como proceso fundamental la alta confianza que implica 4 factores: las demandas laborales y los recursos personal, nivel de autoconciencia, éxito personal, sentimientos de autoconfianza. Frente a las discrepancias percibidas se tiende a utilizar las estrategias de afrontamiento a la situación amenazadora de retirada mental o conductual (19).

2.2.2. Teoría del Intercambio Social

Esta teoría considera como origen del estrés laboral la percepción de inequidad cuando se establecen relaciones interpersonales en el grupo de profesionales que prestan servicios de atención como el caso del sector salud. Destacan:

Modelo de comparación social de Buunk y Schaufeli (1993).

Este modelo señala que la presencia del síndrome de burnout se da en el contexto de las relaciones interpersonales con los pacientes y los compañeros del ámbito laboral. En estos procesos existen tres fuentes de estrés: la incertidumbre, la percepción de equidad y la falta de control.

Modelo de conservación de recursos de Hobfoll y Fredy (1993).

Según este modelo refiere que para reducir el síndrome de Burnout se debe aumentar los recursos de los usuarios, eliminar la vulnerabilidad modificando de manera positiva percepciones y cogniciones y así evitar la presencia del estrés. Una prolongada exposición a las demandas profesionales puede llegar a estados de agotamiento emocional difícil (20).

2.2.3. Teoría Organizacional

Esta teoría plantea que la aparición del estrés laboral se origina en el ámbito institucional con presencia de situaciones estresantes o estresores ante los cuales el trabajador desarrolla tipos de afrontamiento además es importante la presencia de variables como el apoyo social, la estructura y cultura organizacional. Son representativos los siguientes modelos:

Modelo de Golembiewski, Munzenrider y Carter (1983).

Este modelo plantea que los empleados presentan falta de decisión, con sentimientos de ira frustración, agotamiento conllevando a una baja autoestima, luego afronta dos formas en que se distanciar o evadir los

estresores, por lado sin involucrarse en el problema del paciente, pero sin perder la empatía y por otro lado este distanciamiento se da desde la indiferencia hasta el maltrato al paciente. Este modelo propone que la despersonalización es la primera fase del Burnout, continua la disminución de realización personal y, por último, el incremento del agotamiento emocional teniendo como consecuencia la disminución del grado de responsabilidad laboral (21).

Modelo de Cox, Kuk y Leiter (1993).

Este modelo sugiere desde un enfoque transaccional del estrés laboral, que en las profesiones de atención y servicio a los demás hay presencia del síndrome de burnout. Señala que ante el agotamiento emocional se presencia la despersonalización como una estrategia de afrontamiento al estresor y a nivel cognitivo el tipo de evaluación del estrés recaerá en la baja realización personal que experimenta el empleado (21).

Modelo de Winnubst (1993).

Este modelo plantea que el síndrome de burnout se encuentra presente en todas las profesiones y no tan solo en aquellas que dan atención y servicio de ayuda a los demás. Este modelo está enfocado en las variables; estructura y cultura organizacional, clima laboral y apoyo social. La relación entre el apoyo social con la estructura organizacional, es una variable esencial sobre la cual intervenir para prevenir o disminuir los niveles de Burnout. Siendo el apoyo social el que influye directamente en este síndrome (21).

2.2.4. Teoría Estructural

En esta teoría se toma en cuenta los antecedentes personales, interpersonales y organizacionales de manera integral. Se caracterizan porque se basan en modelos transaccionales donde el estrés es consecuencia de una falta de equilibrio de la percepción entre las demandas y la capacidad de respuesta del sujeto. Destacan:

Modelo de Gil-Monte y Peiro (1997)

Una de las clasificaciones más utilizada y actualizada postula que a nivel cognitivo los pensamientos de las personas modifican y afectan sus percepciones y conductas. Por lo tanto, el autoconcepto de las capacidades del sujeto determinará el esfuerzo y empeño para conseguir sus objetivos y sus reacciones emocionales. A partir de estos planteamientos, Gil-Monte y cols. apoyan la tridimensionalidad del Burnout, pero sugieren otra relación entre los mismos. Estos autores proponen que los profesionales experimentan una falta de "realización personal" y el incremento del "cansancio emocional". De ambos se deriva el manejo de estrategia denominada "despersonalización". Concluyendo, este síndrome sería una respuesta, como efecto de una valoración secundaria a la ineficacia del afrontamiento al estrés laboral (22).

2.3. Base conceptual

2.3.1. Estrés Laboral:

El estrés laboral es una serie de reacciones físicas y psicológicas que ocurren cuando los trabajadores deben hacer frente a exigencias ocupacionales, que no se corresponden con sus conocimientos, destrezas o habilidades y a las modalidades de trabajo presente en este contexto de pandemia que puede afectar e ir en deterioro del clima organizacional (23).

Durante esta pandemia la carga laboral ha ido en incremento y a veces con brechas de recursos humanos donde las instituciones presionan para alcanzar indicadores. Es importante que el trabajador experimente niveles moderados de estrés para poner en acción sus habilidades requeridas para el cumplimiento de su función, lo que no sucede cuando experimenta niveles muy bajos de estrés lo cual

puede conllevar a una baja motivación sensación falta de interés y conformismo Por eso, tenemos que hacer la distinción entre el eutrés es una reacción positiva de adaptarse a los estresores del afrontándolo de manera victoriosa fortaleciendo su confianza y seguridad en sí mismo, y el distrés es un tipo de estrés negativo donde paraliza al individuo, no queriendo realizar sus actividades generando desconfianza, miedo y ansiedad (24,25).

La carga laboral, las responsabilidades propias de las funciones, las expectativas de logro de indicadores y metas y la búsqueda del reconocimiento al esfuerzo desarrollado exponen al trabajador a exigencias del ambiente laboral afectando generando un sentimiento de ira, ansiedad y tensión, desencadenado el estrés laboral, afectando física y mentalmente al trabajador (26).

Consecuencias del estrés laboral

Físicas: Los riesgos directos han sido relacionados a trastornos gastrointestinales, cardiovasculares, respiratorios, endocrinos, dermatológicos, músculos esqueléticos (lumbalgias) y alteraciones en el sistema inmune (27).

Psíquicas: Es la presencia de sentimientos y emociones que afectan de manera negativa al individuo con bloqueos desorientación, falta de control, desconcentración, baja tolerancia a la crítica produciendo irritabilidad y mal humor (28).

Organizativas: Generan un abatimiento de labores en la organización ocasionando problemas a causa del desgaste de los trabajadores y se encuentren irritables, ocasionando errores en el trabajo, baja productividad, generan una rotación más alta, y por motivos del desgaste se ocasiona un mayor ausentismo, así como

la disminución de la calidad y cantidad del desempeño laboral y por último, conducirían a muchos de ellos a pensar en dejar sus empleos (29) (30).

El Síndrome de Burnout

La OMS lo definió como:

“Un síndrome que resulta de estresores crónicos del trabajo que no han sido afrontados exitosamente. Se encuentra caracterizado por tres dimensiones: sentimientos de deterioro de energía o agotamiento, distanciamiento mental del trabajo o sentimientos negativos o indiferencia relacionada al trabajo; y eficacia profesional reducida. El burnout se refiere específicamente a un fenómeno del contexto ocupacional y no debe ser aplicado para describir experiencias en otras áreas de la vida” (31).

Dentro del marco del estudio de los procesos del estrés laboral surgió el estudio del síndrome de burnout, considerado como un serio proceso de deterioro de la calidad de vida del trabajador. En 1974, Freudemberger acuñó el término burnout, entendiéndose como desgaste profesional e inclusive como síndrome de quemarse por el trabajo que consiste en una alteración de adaptarse de manera constante al ambiente laboral exigente que se da frente al estrés laboral. Este Síndrome describe las respuestas de los trabajadores ante los estresores del ambiente laboral y la forma afrontan el contacto directo y continuado con la gente (29), según Maslach y Jackson este síndrome tiene las siguientes características:

- **El Agotamiento Emocional**, es una situación donde la energía o los recursos afectivos y físicos por el constante contacto con las personas experimentando la emoción de agotamiento.

- **La despersonalización**, aparece como sentimientos, actitudes y conductas negativas hacia las personas a quienes se le brinda el servicio laboral como pacientes, clientes, usuarios etc.
- **Realización personal**, es la forma de evaluarse en forma negativa llegando a afectar las destrezas y habilidades que influyen en su desempeño laboral. Sin embargo, se acepta que la baja realización personal, en relación a los otros dos componentes del Burnout es más complejo (29).

El Síndrome de Burnout se manifiesta en 3 tipos de niveles o grados:

- **Bajo:** Manifestación de molestias a nivel físicos como “dolor de cabeza, espalda”, etc.; disminuyendo la actividad laboral con presencia de cambios de humor y carácter: como “ansiedad, irritabilidad, insomnio”.
- **Medio:** Las relaciones interpersonales se ven afectadas, presentándose insomnio, falta de concentración, bajo nivel de toma de decisiones, etc. conllevando al ausentismo laboral.
- **Alto:** Presencia de problemas digestivos, cardiovasculares y afectivos como la depresión, el ausentismo laboral se ve aumentado y la productividad laboral es (30).

2.3.2. Modalidades de trabajo

Para la realización de las funciones asignadas en una institución se realizan diferentes modalidades de trabajo: presencial, si la actividad requiere presencia física en los establecimientos, en modalidades mixtas y remota, cuando el profesional se encuentra en grupo de riesgo por morbilidades, edad o licencia. Es responsabilidad de la

oficina de recursos humanos de la institución verificar que a todos los servidores se le haya asignado alguna modalidad de trabajo y si se ha aplicado la variación excepcional de funciones por los cambios que ha conllevado el contexto de la actual pandemia (33).

El Trabajo Remoto es una forma de prestación de servicios que realiza el trabajador a distancia para dar continuidad a sus labores desde su domicilio o lugar de asilamiento, utilizando los medios o mecanismos tecnológicos que le permitan lograr tal fin fuera del centro de trabajo. Para cumplir la jornada laboral se acordará con la entidad en fechas y horarios. Es importante resaltar que la jornada ordinaria de trabajo en salud es de seis horas diarias o treinta y seis horas semanales, como máximo. El Decreto Legislativo N° 1505, en cuyo artículo 2° faculta a las entidades del sector público, hasta el 31 de diciembre de 2020, a implementar las medidas temporales excepcionales que resulten pertinentes para evitar el riesgo de contagio de COVID-19 y la protección del personal a su cargo, habilitando a las mismas a continuar con la realización de trabajo remoto, o modalidades mixtas (presencial y remoto), entre otros (31).

2.4. Definición de términos

El estrés

La OMS (2010) lo define como diferentes reacciones que experimenta el organismo para activar el sistema de alerta a nivel biológico del cual depende la supervivencia (32).

El estrés laboral

Es la reacción que ocurre en el organismo del empleado ante situaciones estresantes en el campo laboral que afectan su salud física y psicológica lo cual influye de forma negativa en sus actividades dentro de su área laboral (34).

Síndrome del burnout

Maslach y Jackson lo definen como signos y síntomas donde la característica está dada por cansancio emocional, con actitud indiferente y con una disminución en la motivación personal en el trabajo, que puede ocurrir entre individuos cuyas tareas diarias se circunscriben al servicio de personas (30).

Pandemia de COVID-19

Enfermedad infecciosa que se extendió a nivel mundial iniciada en diciembre del 2019 (COVID-19), causada por el nuevo coronavirus del síndrome respiratorio agudo grave (SARS-CoV-2) (33).

Telemedicina

Según la RM N°117-MINSA-2020, se trata de la promoción, prevención, diagnóstico, tratamiento, recuperación, rehabilitación y cuidados paliativos, prestados en los servicios de salud a distancia por profesionales de la salud empleando las Tics, facilitando a la población el acceso a los servicios de salud con el fin de disminuir el riesgo de contagio en los establecimientos. Se presentan dos modalidades: telemedicina asincrónica, es decir la atención realizada en tiempo diferido y telemedicina sincrónica que se realiza en tiempo real (34).

Estresor

Se refiere a las variables ambientales del entorno de trabajo que se estima como agente nocivo o amenaza para el equilibrio del sistema homeostático del organismo, esta amenaza puede ser interna o externa y son la causa del strain o distrés reacciones adversas para la salud y el bienestar, derivadas de la exposición a los estresores (35).

Tecnologías de la Información y de la Comunicación – TIC

El Manual de Registro y Codificación HIS de la Atención en Salud del Servicio de Telemedicina señala que es “el conjunto de servicios, redes, softwares y dispositivos de hardware que se integran en sistemas de información interconectados y complementarios, con la finalidad de gestionar datos e información de manera efectiva, mejorando la productividad de los ciudadanos, gobierno y empresas, dando como resultado una mejora en la calidad de vida” (35).

Telesalud

Según MINSA es el servicio de salud a distancia por el cual la población tiene acceso a la atención profesional haciendo uso de las tecnologías de la información y de la comunicación (TIC). Este servicio contempla como puntos importantes a realizar la prestación y gestión de los servicios de salud, además del fortalecimiento de capacidades al personal de la salud, necesario en esta modalidad de atención (38).

Trabajo Remoto

Es el tipo de prestación que realiza el personal de salud de la IPRESS perteneciente a la DIRESA/GERESA/DIRIS en el que desarrolla sus labores fuera de su centro laboral (35). Por otro lado, esta modalidad también se refiere cuando el trabajador presta sus servicios de manera subordinada dentro de su domicilio o lugar de aislamiento (36). En esta modalidad se encuentran considerados los grupos de riesgo identificados por el Ministerio de Salud, como medida de protección al trabajador ante el contexto del COVID19.

Trabajo Mixto

Trabajo semipresencial donde se alternan y/o combinan las modalidades de trabajo presencial y remoto en salud en las que se

brinda atención a las necesidades de la DIRESA/GERESA/DIRIS como empleadora que además señala que lo mencionado no aplica al personal con licencia con goce de haber (38). También se señala que esta modalidad laboral combina el trabajo presencial con el remoto de manera alternada, pudiéndose desarrollarse también dentro de la jornada diaria en atención a las necesidades de la entidad (37).

Trabajo Presencial

Es la modalidad que realiza el trabajador teniendo permanencia dentro de su ambiente físico correspondiente a su institución u organización cumpliendo sus horas de trabajo (37).

Profesional de la salud

Según la Norma de la carrera sanitaria MINSA (2011) se refiere a todo trabajador que tiene estudios a nivel superior universitario que presta sus servicios en el campo de la salud y que labora para el Estado, con acción y acto de prescindir de la institución pública o ámbito de gobierno en que se desarrolle el servicio (33).

CAPITULO III

HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1 Hipótesis

3.1.1 Hipótesis general

H1: Existe relación significativa entre el estrés laboral y las modalidades de trabajo de los profesionales de la salud de Red Bonilla la Punta – Callao 2021.

H0: No existe relación entre el estrés laboral y las modalidades de trabajo de los profesionales de la salud de Red Bonilla la Punta – Callao 2021.

3.1.2 Hipótesis específicas

1. H1: Existe relación significativa entre el estrés laboral en su dimensión agotamiento emocional y las modalidades de trabajo de los profesionales de la salud de Red Bonilla la Punta – Callao 2021.

- **H0:** No existe relación significativa entre el estrés laboral en su dimensión agotamiento emocional y las modalidades de trabajo de los profesionales de la salud de Red Bonilla la Punta – Callao 2021

2. H1: Existe relación significativa entre el estrés laboral en su dimensión despersonalización y las modalidades de trabajo de los profesionales de la salud de Red Bonilla la Punta – Callao 2021.

- **H0:** No existe relación entre el estrés laboral en su dimensión despersonalización y las modalidades de trabajo de los profesionales de la salud de Red Bonilla la Punta – 2021

3. H1: Existe relación significativa entre el estrés laboral en su dimensión realización personal y las modalidades de trabajo de los profesionales de la salud de Red Bonilla la Punta - 2021.

- **H0:** No existe relación entre el estrés laboral en su dimensión realización personal y las modalidades de trabajo de los profesionales de la salud de Red Bonilla la Punta -2021.

3.2. Definición conceptual de variables

Estrés Laboral

El estrés laboral es el estado físico y psíquico que se produce por la falta de acondicionamiento del trabajador ante las exigencias propias del trabajo, lo cual origina la sensación de amenaza y conlleva a que se produzcan alteraciones orgánicas y anímicas (31).

Modalidades de Trabajo

Son aquellas labores que se realizan con presencia física del servidor durante la jornada de trabajo (presencial), labores subordinadas que se realiza en el domicilio o sitio de aislamiento (remoto) y aquellas que combinan de manera alternada las dos anteriores (mixta) (7).

3.2.1. Operacionalización de las Variables:

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	INDICE	MÉTODO	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
Estrés Laboral	Agotamiento Emocional	Fatiga Frustración Cansancio	Alto (>percentil 75)	Hipotético - Deductivo	MBI Cuestionario de Burnout de Maslach en Google Forms
	Despersonalización	Maltrato Indiferencia Insensibilidad	Medio (75 a 25)		
	Realización Personal	Comprensión Empatía Animo	Bajo (< de 25)		
Modalidades de trabajo	Trabajo Presencial	Trabajo en el establecimiento en una jornada de 6 horas	SI - NO	Hipotético - Deductivo	Encuesta online en Google Forms
	Trabajo remoto	Trabajo realizado en casa	SI - NO		

CAPITULO IV

DISEÑO METODOLOGICO

4.1. Tipo y diseño de la investigación.

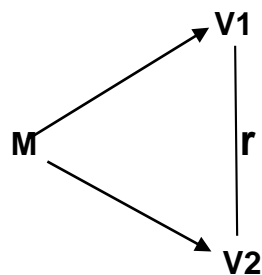
4.1.1 Tipo de estudio

Descriptivo y de enfoque cuantitativo.

4.1.2 Diseño de estudio

No experimental, transversal, correlacional porque no hubo manipulación de las variables y la recolección de los datos se hicieron en un solo momento (40).

Siendo el Esquema:



Donde:

M : Profesionales de salud de la Red Bonilla la Punta.

V1: Estrés laboral

r : Relación entre ambas variables

V2: Modalidades de trabajo

4.2. Método de investigación

Usamos el método hipotético deductivo pues se partió del planteamiento de la hipótesis general y analítico descriptivo porque por medio del análisis se describe las características de las variables tal como lo señala Hernández (40).

4.3. Población y muestra

Población:

La población estuvo conformada por el total de 122 profesionales de la salud que laboran en los establecimientos de la Red Bonilla La Punta durante el segundo trimestre del año 2021, en las modalidades laborales presencial y remoto para efectos de la investigación. (Fuente: área de personal de la Red Bonilla la Punta) (Anexo N°7).

Muestra.

La muestra fue de tipo probabilística, la cual estuvo conformada por un subtotal de 93 profesionales que pertenecen a la población elegida para la investigación. Para hallar la muestra se utilizó la siguiente fórmula estadística:

$$n = \frac{Z_{\alpha/2}^2 * p * q * N}{(N - 1)E^2 + Z_{\alpha/2}^2 * p * q}$$

Donde:

n = tamaño de la muestra que se calculo

N = total de la población (122)

$Z_{\alpha/2}^2 = 1.96^2$ (nivel de confianza del 95%)

p = proporción de éxito (como no conocía dicha proporción, entonces se utilizó el valor p=0.5 (50%) que maximiza el tamaño muestral)

q = probabilidad de éxito: 1 – p (en este caso 1 – 0.5 = 0.5)

E = error absoluto (en este caso deseamos un 5%)

Reemplazando los datos en la formula y teniendo en cuenta que:

$$n = \frac{Z_{\alpha/2}^2 * p * q * N}{(N - 1)E^2 + Z_{\alpha/2}^2 * p * q}$$

$$n = \frac{N * Z^2 * \alpha * p * q}{e^2 * (N - 1) + Z^2 * \alpha * p * q}$$

N= Total de la población 122

$$n = \frac{(1.96)^2 * 0.5 * 0.5 * 122}{(122 - 1) (0.05)^2 + (1.96)^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = \frac{3.8416 * 66}{0.2725 + 0.9604} = \frac{105.667}{1.2329}$$

$$n = 93$$

Criterios de Inclusión:

- Profesionales de la salud con participación voluntaria en el llenado de la encuesta y que estuvieron en modalidad de trabajo presencial y remoto durante el segundo trimestre 2021.
- Encuestas con datos completos

Criterios de Exclusión:

- Personal técnico y administrativo
- Profesional de la salud que vienen laborando con menos de 1 año en la Institución.

4.4. Lugar de estudio y periodo desarrollado.

La investigación se realizó en el distrito del Callao, durante el segundo trimestre 2021 en los 16 establecimientos de salud de la Red Bonilla La Punta la cual se divide en cinco Micro redes, dos

centros maternos nivel I-4 y un Centro de Salud Mental Comunitario “Sarita Colonia”. Esta Red trabaja diversos problemas además de la atención en salud presenta altos índices de delincuencia, consumo de sustancias psicoactivas, contaminación por plomo en su jurisdicción por la presencia de almacenes de minerales, población expuesta a la probabilidad de ocurrencia de los peligros generados por fenómenos de origen natural como sismos y tsunamis por su proximidad al mar además viene implementando planes de emergencia en el contexto COVID19.

4.5. Técnicas e instrumentos para la recolección de la información.

4.5.1. Técnica de Recolección

La técnica utilizada para el presente estudio fue una encuesta obteniéndose las respuestas de la población objetivo, la cual fue elaborada empleando la plataforma Google Forms facilitándose la recolección de información con ahorro de tiempo y sin contacto físico por el contexto del COVID-19, realizándose de manera virtual, se envió por mensajería instantánea WhatsApp Messenger. La encuesta se compartió previa autorización emitida por la DIRESA-CALLAO y Dirección de Red Bonilla la Punta a través de su Directora y Jefe de personal. En la encuesta online se presentó datos generales y las opciones de modalidades de trabajo como presencial y remoto (ANEXO N° 5).

4.5.2. Instrumento de Recolección:

El instrumento para el recojo de la información fue el MBI (Inventario de Burnout de Maslach) elaborada y validado por Cristina Maslach en 1986 el cual explora tres dimensiones del estrés y comprende 22 ítems: agotamiento emocional con 9 ítems (1,2,3,6,8,13,14,16,20),

despersonalización con 5 ítems (5,10,11,15,22) y realización personal con 8 ítems (4,7,9,12,17,18,19,21). La interpretación de los niveles de las dimensiones del estrés laboral es la siguiente:

Categorización	D. Agotamiento	D. Despersonalización	D. Realización Personal
Alto	> 75 percentil	> 75 percentil	> 75 percentil
Medio	75 – 25 percentil	75 – 25 percentil	75 – 25 percentil
Bajo	< 25 percentil	< 25 percentil	< 25 percentil

Interpretación de los niveles las dimensiones del estrés laboral

Para que se dé la presencia del síndrome de Burnout las dos primeras sub escalas deben tener puntuaciones altas y la tercera sub escala debe tener una puntuación baja (ANEXO N° 2).

Validez y Confiabilidad

La confiabilidad fue realizada al MBI (Inventario de Burnout de Maslach), instrumento validado internacionalmente, y para la confiabilidad se realizó mediante una prueba piloto con 20 profesionales y se utilizó el estadístico de alfa de Cronbach con un resultado de 0.75 el cuál presenta propiedades psicométricas aceptables por lo tanto se puede utilizar para medir el estrés laboral en los profesionales de la Red Bonilla La Punta (ANEXO N° 3).

4.6. Análisis y procesamiento de datos.

Se utilizó el paquete estadístico del SPSS. Versión 21, para las tablas de frecuencia, no se necesitó la aplicación de la prueba de normalidad KS porque dentro de uno de los supuestos para ver la normalidad de los datos nos dice que al tener una variable nominal y la otra ordinal se debe utilizar una prueba no paramétrica; por lo que se determinó el estadístico Chi cuadrado y para el caso de los resultados inferenciales se determinó mediante las tablas de contingencia.

CAPITULO V

RESULTADOS

5.1. Resultados descriptivos

Datos generales

Tabla 5.1.1

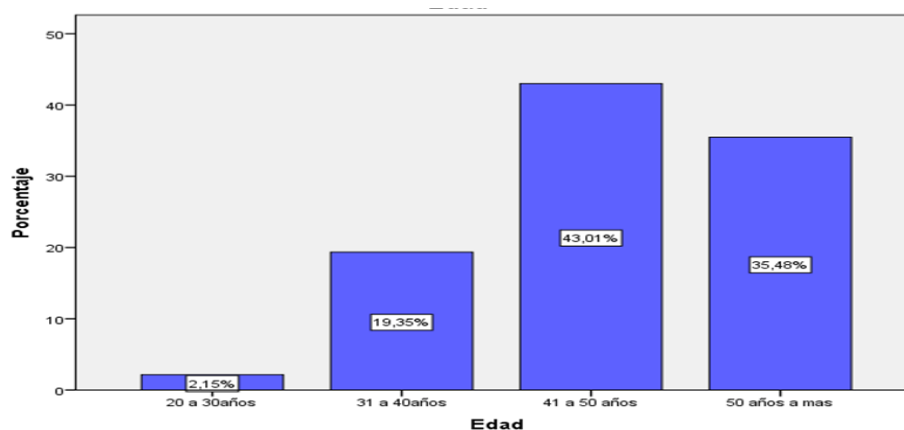
Edad de los profesionales de la salud de la Red Bonilla La Punta - Callao
2021

	Frecuencia	Porcentaje
20 a 30años	2	2,2
31 a 40años	18	19,4
Edad 41 a 50 años	40	43,0
50 años a mas	33	35,5
Total	3	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a profesionales de la salud de la Red Bonilla La Punta -Callao 2021

Gráfico 5.1.1

Edad de los profesionales de la salud de la Red Bonilla La Punta - Callao
2021



Del 100%(93) profesionales de la salud encuestados de la Red Bonilla La Punta, con respecto a la edad el 2.2%(2) tienen una edad de 20 a 30 años, el 19,4%(18) tienen una edad de 31 a 40 años; 43%(40) tienen una edad de 41 a 50 años y el 35,5%(33) tienen una edad mayor a 51 años.

Tabla 5.1.2

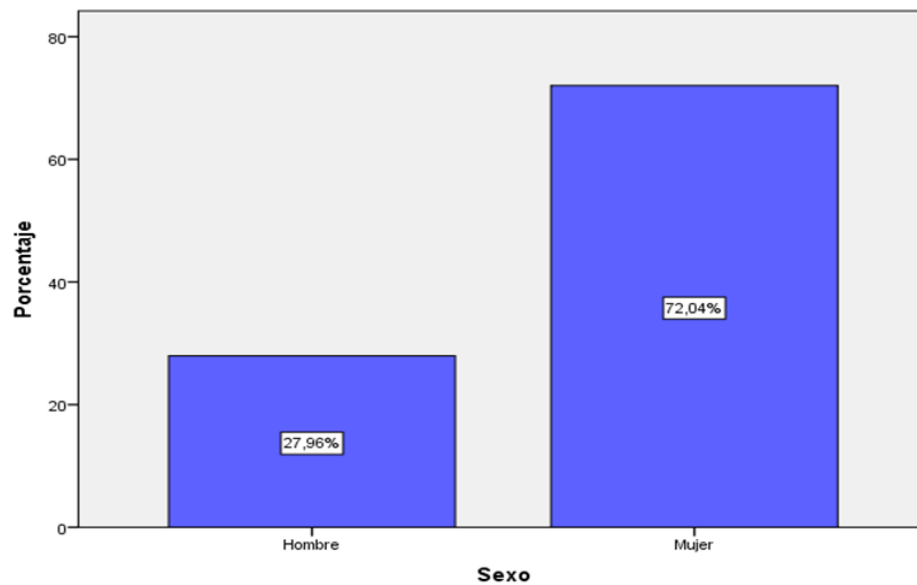
Sexo de los profesionales de la salud de la Red Bonilla La Punta -Callao
2021

	Frecuencia	Porcentaje
	26	28,0
Hombre		
	67	72,0
Mujer		
Sexo		
Total	93	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a profesionales de la salud de la Red Bonilla La Punta – Callao 2021

Gráfico 5.1.2.

Sexo de los profesionales de la salud de la Red Bonilla La Punta - Callao
2021



Del 100%(93) profesionales de la salud encuestados de la Red Bonilla La Punta, con respecto al sexo el 27,9%(26) son hombres y el 72%(67) son mujeres.

Tabla 5.1.3.

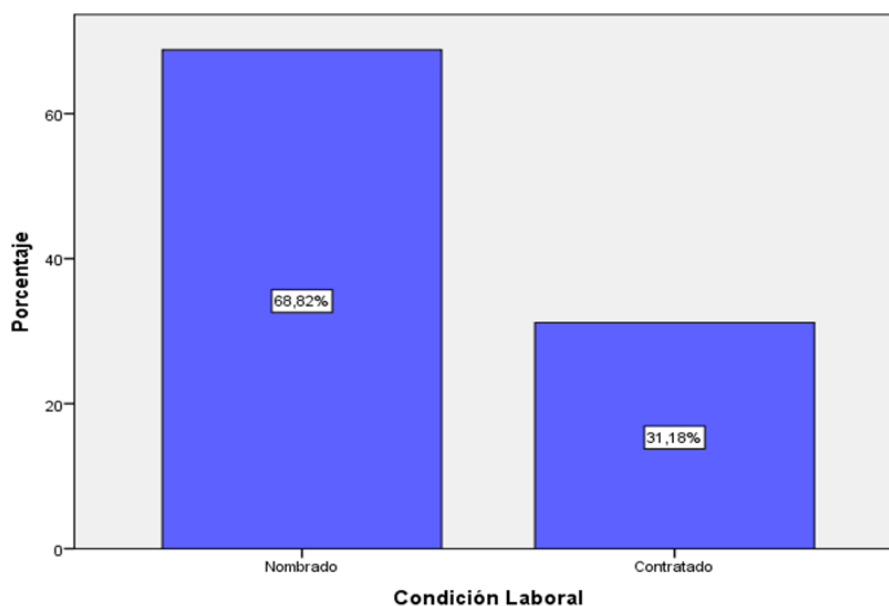
Condición laboral de los profesionales de la salud de la Red Bonilla La Punta - Callao 2021

	Frecuencia	Porcentaje	
Válidos	Nombrado	64	68,8
	Contratado	29	31,2
	Total	93	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a profesionales de la salud de la Red Bonilla La Punta-Callao 2021

Gráfico 5.1.3

Condición Laboral de los profesionales de la salud de la Red Bonilla La Punta - Callao 2021



Del 100%(93) profesionales de la salud encuestados de la Red Bonilla La Punta, con respecto a la Condición Laboral el 68,8%(64) son nombrados y el 31,2%(29) son contratados.

Tabla 5.1.4

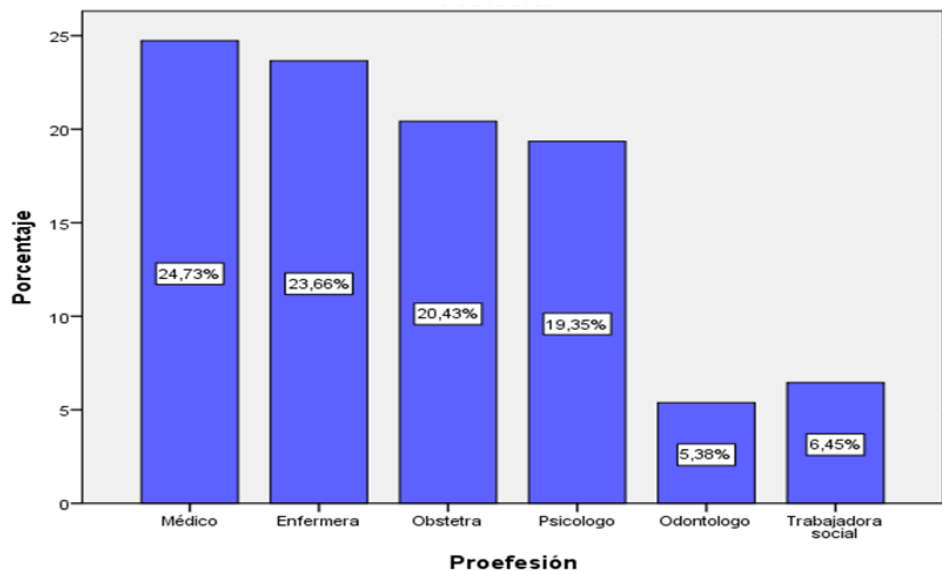
Profesiones de los profesionales de la salud de la Red Bonilla La Punta - Callao 2021

	Frecuencia	Porcentaje
Médico	23	24,7
Enfermera	22	23,7
Obstetra	19	20,4
Profesiones Psicólogo	18	19,4
Odontólogo	5	5,4
Trabajadora social	6	6,5
Total	93	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a profesionales de la salud de la Red Bonilla La Punta-Callao 2021

Gráfico 5.1.4

Profesiones de los profesionales de la salud de la Red Bonilla La Punta - Callao 2021



Del 100%(93) profesionales de la salud encuestados de la Red Bonilla La Punta, con respecto a la profesion el 24,7%(23) son medicos, el 23,7%(35) son enfermeras; 20,4%(14) son obstetras, el 19,4%(13) son psicologos, 5,4%(4) son odontologos, y 6,5%(3) son trabajadoras sociales .

Tabla 5.1.5

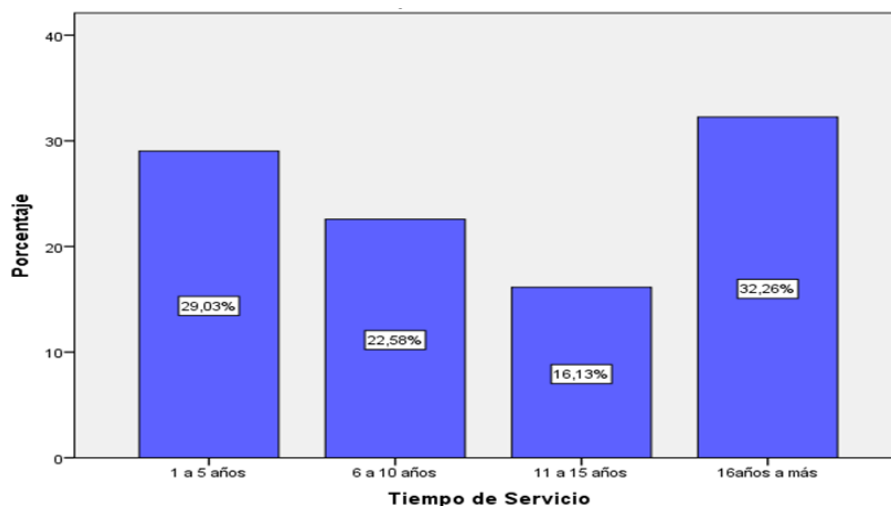
Tiempo de Servicio de los profesionales de salud de la Red Bonilla –
Callao 2021

	Frecuencia	Porcentaje
1 a 5 años	27	29,0
6 a 10 años	21	22,6
Válidos 11 a 15 años	15	16,1
16años a más	30	32,3
Total	93	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a profesionales de la salud de la Red Bonilla La Punta- 2021

Gráfico 5.1.5

Tiempo de Servicio en la Institucion de los profesionales de la salud de la
Red Bonilla La Punta - Callao 2021



Del 100%(93) profesionales de la salud encuestados de la Red Bonilla La Punta, con respecto al Tiempo de Servicio en la Institucion el 29%(27) tienen entre 1 a 5 años, el 22,6%(21) tienen entre 6 a 10 años; 16,1%(15) tienen entre 11 a 15 años, el 32,3%(30) tienen entre 16 a mas años.

Estrés laboral

Tabla 5.1.6

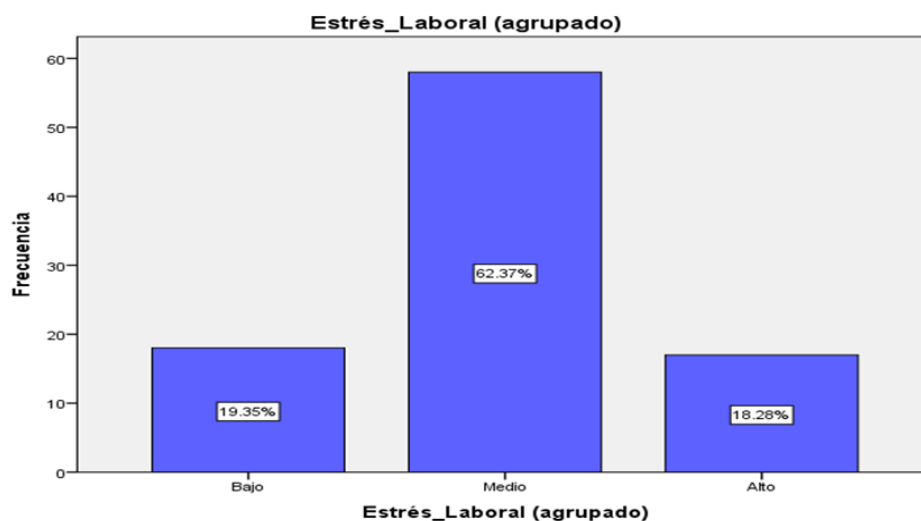
Estrés Laboral en los profesionales de la salud de la Red Bonilla La Punta
- Callao 2021

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Bajo	18	19,4
	Medio	58	62,4
	Alto	17	18,3
	Total	93	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a los profesionales de la salud de la Red Bonilla La Punta -Callao 2021

Gráfico 5.1.6

Estrés Laboral de los profesionales de la salud de la Red Bonilla La Punta
- Callao 2021



Del 100%(93) profesionales de la salud encuestados de la Red Bonilla La Punta, con respecto al Estrés Laboral el 19,35%(18) se encuentran en un nivel Bajo, el 62,37%(58) en un nivel Medio y un 18,28%(17) presentan un nivel Alto.

Tabla 5.1.7

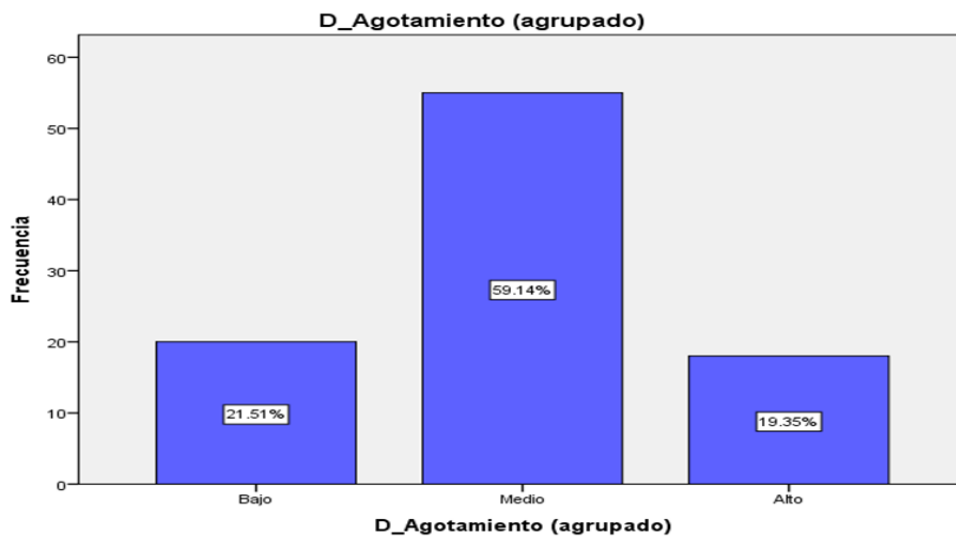
Estrés Laboral en su Dimensión Agotamiento Emocional en los profesionales de la Red Bonilla La Punta - Callao 2021

		Frecuencia	Porcentaje
Dimensión Agotamiento	Bajo	20	21,5
	Medio	55	59,1
	Alto	18	19,4
	Total	93	100,0

Fuente. Cuestionario aplicado a los profesionales de la salud de la Red Bonilla La Punta – Callao 2021

Gráfico 5.1.7

Estrés Laboral en su Dimensión Agotamiento Emocional en los profesionales de la salud de la Red Bonilla - Callao 2021



Del 100%(93) profesionales de la salud encuestados de la Red Bonilla La Punta, con respecto al Estrés laboral en su Dimensión Agotamiento emocional el 21,51%(20) se encuentran en un nivel Bajo, el 59,14%(55) en un nivel Medio y un 19,35%(18) presentan un nivel Alto.

Tabla 5.1.8

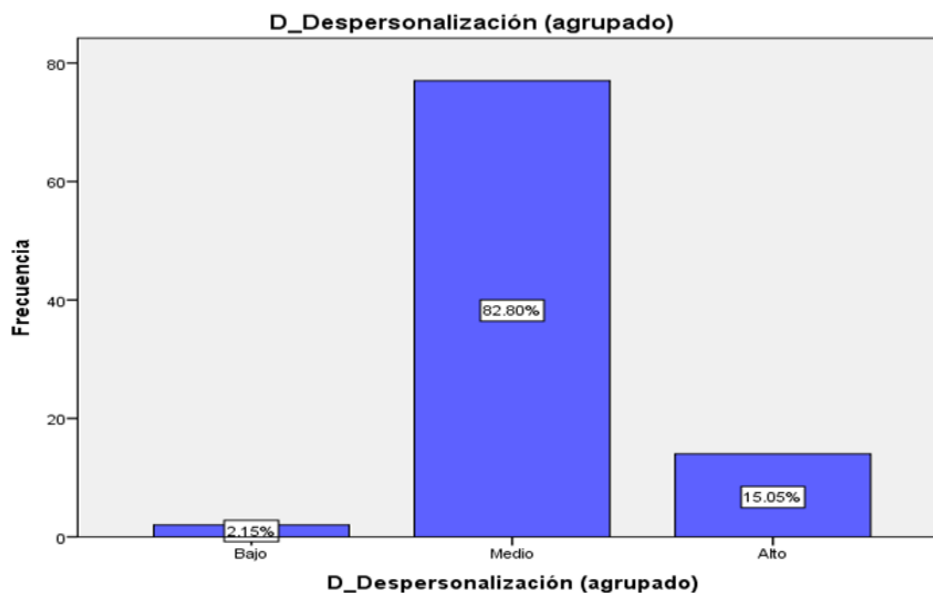
Estrés Laboral en su Dimensión Despersonalización en los profesionales de la Red Bonilla La Punta - Callao 2021

		Frecuencia	Porcentaje
Dimensión Despersonalización	Bajo	2	2,2
	Medio	77	82,8
	Alto	14	15,1
	Total	93	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a los profesionales de la salud de la Red Bonilla La Punta-Callao 2021

Gráfico 5.1.8

Estrés Laboral en su Dimensión Despersonalización en los profesionales de la Red Bonilla La Punta - Callao 2021



Del 100%(93) profesionales de la salud encuestados de la Red Bonilla La Punta, con respecto al Estrés laboral en su Dimensión Despersonalización el 2,15%(2) se encuentran en un nivel Bajo, el 82,80%(77) en un nivel Medio y un 15,05%(14) presentan un nivel Alto.

Tabla 5.1.9

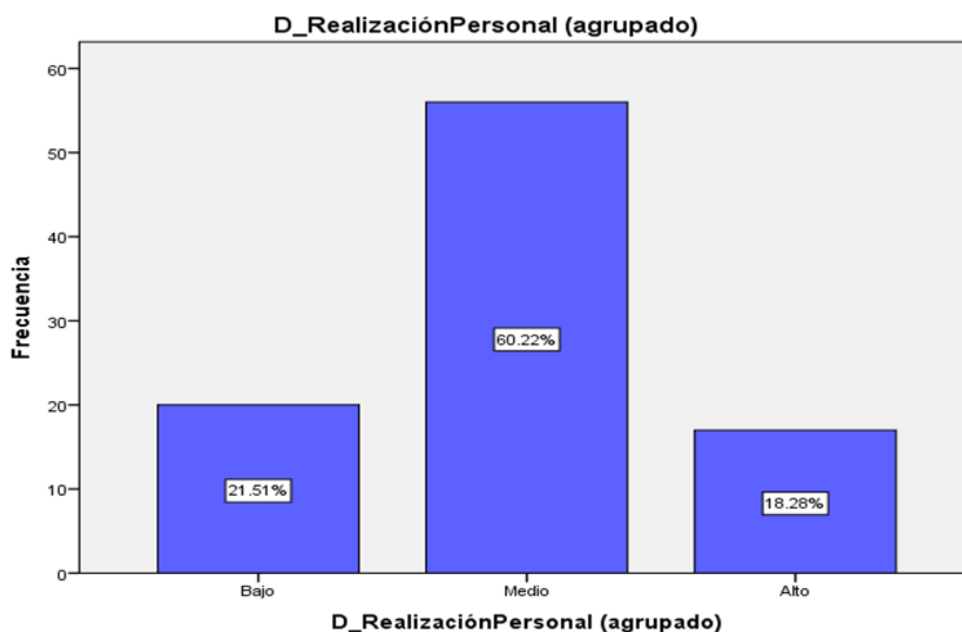
Estrés Laboral en su Dimensión Realización Personal en los profesionales de la Red Bonilla La Punta - Callao 2021

		Frecuencia	Porcentaje
Dimensión Realización Personal	Bajo	20	21,5
	Medio	56	60,2
	Alto	17	18,3
	Total	93	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a los profesionales de la salud de la Red Bonilla La Punta-Callao 2021

Gráfico 5.1.9

Estrés Laboral en su Dimensión Realización Personal en los profesionales de salud de la Red Bonilla La Punta - Callao 2021



Del 100%(93) profesionales de la salud encuestados de la Red Bonilla La Punta, con respecto al Estrés laboral en su Dimensión Realización personal el 21,51%(20) se encuentran en un Nivel Bajo, el 60,22%(56) en un Nivel Medio y un 18,28%(17) se encuentran en un Nivel Alto.

Modalidades de trabajo

Tabla 5.1.10

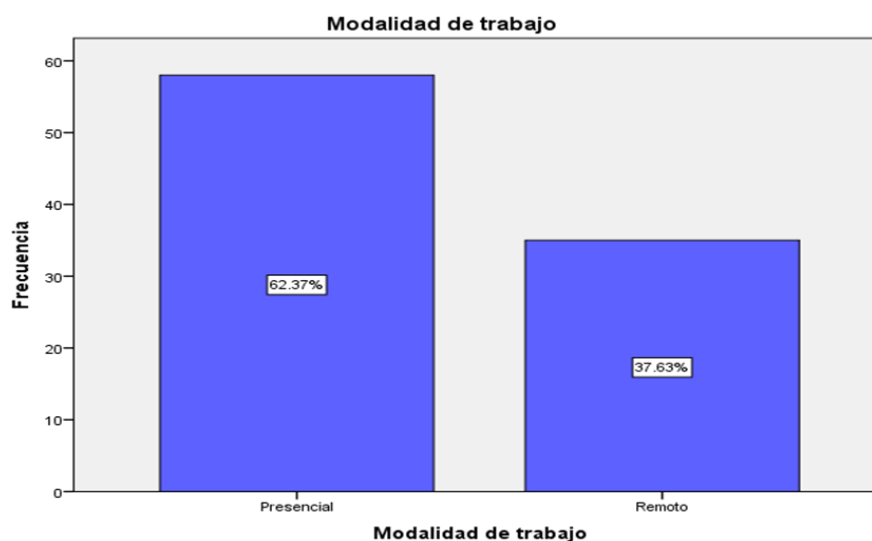
Modalidades de trabajo en los profesionales de salud de la Red Bonilla La Punta - Callao 2021

	Frecuencia	Porcentaje
Modalidad de Trabajo	Presencial	58
	Remoto	35
Total	93	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a los profesionales de la salud de la Red Bonilla La Punta-2021

Gráfico 5.1.10

Modalidades de trabajo en los profesionales de salud de la Red Bonilla La Punta - Callao 2021



Del 100%(93) profesionales de la salud encuestados de la Red Bonilla La Punta, con respecto a las Modalidades de trabajo el 62,37%(58) se encuentran en la modalidad Presencial y el 37,63%(35) se encuentran en modalidad Remoto.

5.2. Resultados Inferenciales.

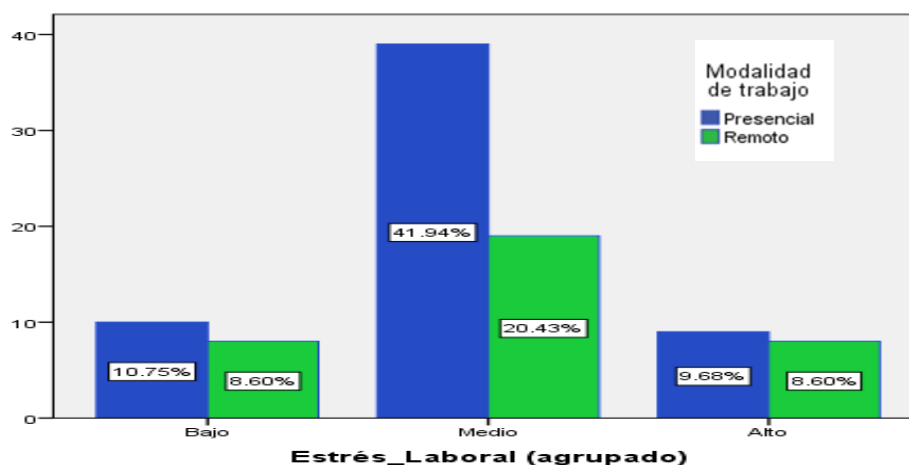
Tabla 5.2.1.

Tabla de contingencia entre estrés laboral y modalidades de trabajo en los profesionales de la salud de la Red Bonilla La Punta - Callao 2021

		Modalidad de trabajo		Total
		Presencial	Remoto	
Estrés Laboral (agrupado)	Bajo	10	8	18
	Medio	39	19	58
	Alto	9	8	17
Total		58	35	93

Gráfico 5.2.1

Gráfico de contingencia entre estrés laboral y modalidades de trabajo en los profesionales de la salud de la Red Bonilla La Punta - Callao 2021



Del 100%(93) de los profesionales de la salud encuestados de la Red Bonilla La Punta el 62%(58) se encuentran trabajando en Modalidad Presencial y el 38%(35) se encuentran realizando trabajo en Modalidad Remota. Encontrándose estrés laboral Bajo 10.75%(10) en la modalidad de Presencial y un 8.60%(8) en Modalidad Remoto; estrés laboral Medio 41.94%(39) en la modalidad Presencial y 20.43%(19) en Modalidad Remoto y en el estrés laboral Alto 9.68%(9) corresponde a la Modalidad Presencial y el 8.60%(8) se encuentran laborando en Modalidad Remoto.

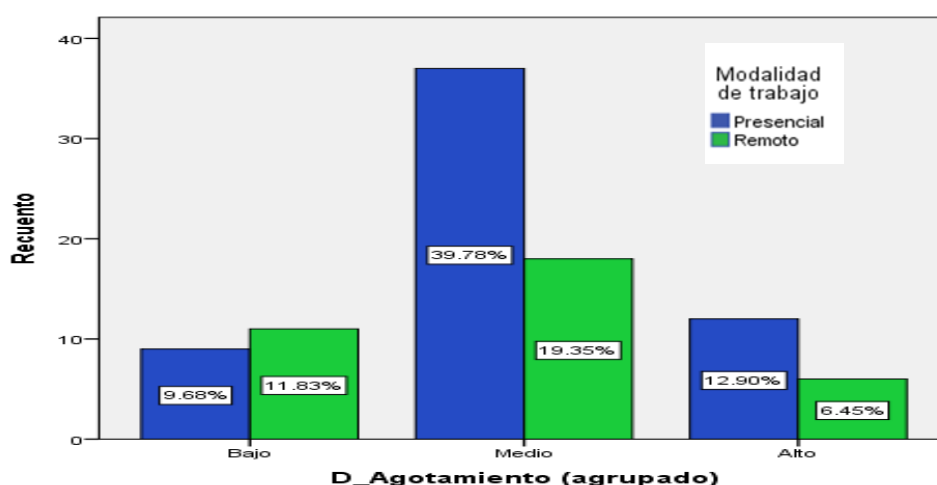
Tabla 5.2.2

Tabla de contingencia entre la Dimensión Agotamiento Emocional y Modalidades de Trabajo en los profesionales de la salud de la Red Bonilla La Punta - Callao 2021

		Modalidad de trabajo		Total
		Presencial	Remoto	
Agotamiento Emocional	Bajo	9	11	20
	Medio	37	18	55
	Alto	12	6	18
Total		58	35	93

Grafico 5.2.2

Contingencia entre la Dimensión Agotamiento Emocional y Modalidades de Trabajo en los profesionales de la salud de la Red Bonilla La Punta - Callao 2021



Del 100%(93) de los profesionales de la salud encuestados de la Red Bonilla La Punta se encontro con respecto a la Dimensión Agotamiento Emocional un nivel Bajo de 9.68%(9) en la modalidad de Presencial y un 11.83%(11) en Modalidad Remoto; un nivel de Agotamiento Medio 39.78%(37) en la modalidad Presencial y 19.35%(18) en Modalidad Remoto y un nivel de Agotamiento Alto de 12.90%(12) corresponde a la Modalidad Presencial y el 6.45% (6)se encuentran laborando en Modalidad Remoto.

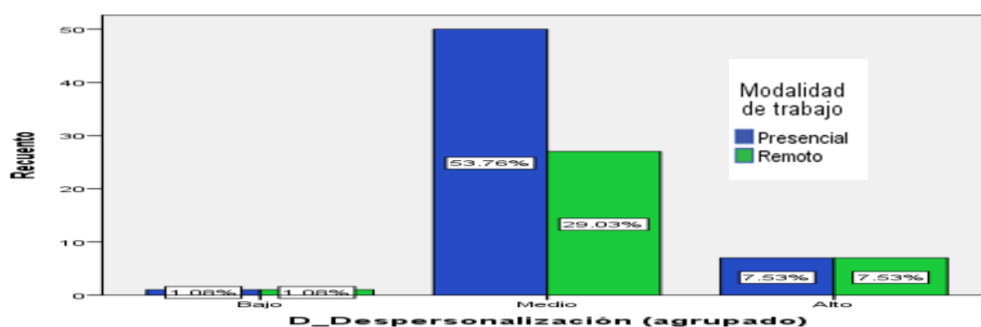
Tabla 5.2.3

Tabla de contingencia entre la Dimensión Despersonalización y Modalidades de Trabajo en los profesionales de la salud de la Red Bonilla La Punta - Callao 2021

		Modalidad de trabajo		Total
		Presencial	Remoto	
Despersonalización (agrupado)	Bajo	1	1	2
	Medio	50	27	77
	Alto	7	7	14
Total		58	35	93

Grafico 5.2.3

Correlación entre la Dimensión Despersonalización y Modalidades de Trabajo en los profesionales de la salud de la Red Bonilla La Punta - Callao 2021



Del 100%(93) de los profesionales de la salud encuestados de la Red Bonilla La Punta se encontro con respecto a la Dimensión Despersonalización un nivel Bajo de 1.08%(1) en la modalidad de Presencial al igual que en Modalidad Remoto 1.08%(1); un nivel de Despersonalizacion Medio 53.76%(50) en la modalidad Presencial y 29.03%(27) en Modalidad Remoto y un nivel de Despersonalizacion Alto de 7.53%(7) corresponde a la Modalidad Presencial del mismo modo que en la Modalidad Remoto 7.53%(7).

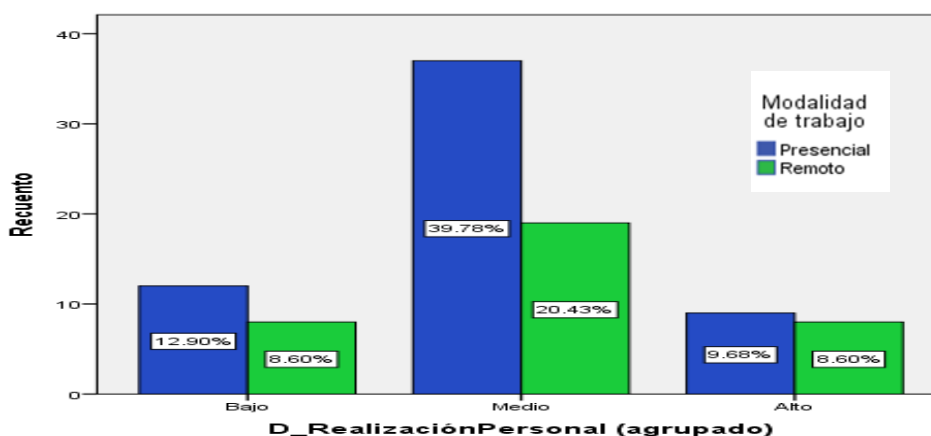
Tabla 5.2.4

Tabla de contingencia entre la Dimensión Realización Personal y Modalidades de Trabajo en los profesionales de la salud de la Red Bonilla La Punta - Callao 2021

		Modalidad de trabajo		Total
		Presencial	Remoto	
Dimensión Realización Personal	Bajo	12	8	20
	Medio	37	19	56
	Alto	9	8	17
Total		58	35	93

Gráfico 5.2.4

Correlación entre la Dimensión Realización Personal y Modalidades de Trabajo en los profesionales de la salud de la Red Bonilla La Punta - Callao 2021



Del 100%(93) de los profesionales de la salud encuestados de la Red Bonilla La Punta se encontro con respecto a la Dimensión Realización Personal un nivel Bajo de 12.90%(12) en la modalidad de Presencial y un 8.60%(8) en Modalidad Remoto; un nivel de Realizacion Personal Medio de 39.78%(37) en la modalidad Presencial y 20.43%(19) en Modalidad Remoto y un nivel de Realizacion Personal Alto de 9.68%(9) corresponde a la Modalidad Presencial y el 8.60% (8)se encuentran laborando en Modalidad Remoto.

CAPITULO VI

DISCUSION DE RESULTADOS

6.1 Contrastación y demostración de la hipótesis con los resultados. Prueba de hipótesis general

H1: Existe relación significativa entre el estrés laboral y las modalidades de trabajo de los profesionales de la salud de Red Bonilla la Punta - Callao 2021.

H0: No existe relación significativa entre el estrés laboral y las modalidades de trabajo de los profesionales de la salud de Red Bonilla la Punta - Callao 2021.

Establecer el nivel de significancia: $\alpha=0.05$ (valor crítico Alfa)

Regla de decisión: Si $p\text{-valor} > 0.05$, acepta H_0 Si $p\text{-valor} < 0.05$, rechaza H_0

Prueba de hipótesis: Prueba no Paramétrica Chi cuadrado

Calculo estadístico: Valor calculado Chi cuadrado=0.463

Tabla 6.1.1

Estrés laboral y las modalidades de trabajo de los profesionales de salud de la Red Bonilla La Punta.

Pruebas de Chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	1,542 ^a	2	,463
Razón de verosimilitudes	1,492	2	,474
Asociación lineal por lineal	,750	1	,386
N de casos válidos	93		

Decisión estadística: Dado el p-valor = 0.463 (significancia bilateral asintótica), demuestra que p es mayor a la región crítica $\alpha = 0.05$; y al tener un chi cuadrado de tabla de 5,9915 con dos grados de libertad, siendo el chi cuadrado calculado menor (1;542), se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna. **Conclusión.** No existe relación significativa entre estrés laboral y las modalidades de trabajo en los profesionales de la salud de la Red Bonilla La Punta 2021.

Prueba de hipótesis específica N°1

H1: Existe relación significativa entre el estrés laboral en su Dimensión Agotamiento emocional y las modalidades de trabajo de los profesionales de la salud de Red Bonilla la Punta - Callao 2021.

H0: No existe relación significativa entre el estrés laboral en su Dimensión Agotamiento emocional y las modalidades de trabajo de los profesionales de la salud de Red Bonilla la Punta - Callao 2021

Establecer el nivel de significancia: $\alpha = 0.05$ (valor crítico Alfa)

Regla de decisión: Si p-valor > 0.05, acepta H0

Si p-valor < 0.05, rechaza H0

Prueba de hipótesis: Prueba no Paramétrica: Chi cuadrado

Calculo estadístico: Valor calculado Chi cuadrado=0.118

Tabla 6.1.2

Estrés laboral en su dimensión Agotamiento Emocional y las modalidades de trabajo en los profesionales de salud de la Red Bonilla La Punta - Callao 2021

Pruebas de Chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	4,276 ^a	2	,118
Razón de verosimilitudes	4,225	2	,121
Asociación lineal por lineal	1,418	1	,234
N de casos válidos	93		

Decisión estadística: Dado el p-valor = 0.118 (significancia bilateral asintótica), demuestra que p es mayor a la región crítica $\alpha = 0.05$; y teniendo un chi cuadrado tabla de 5,9915 con dos grados de libertad, mayor al chi cuadrado calculado de 4,276; en consecuencia, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna. **Conclusión:** No existe relación significativa entre estrés laboral en su Dimensión Agotamiento Emocional y las modalidades de trabajo en los profesionales de la salud de la Red Bonilla La Punta 2021 al 95%. Considerando el criterio de decisión 0.10 se concluye que existe asociación entre el estrés laboral en su dimensión agotamiento emocional y las modalidades de trabajo con un p valor = 0.1.

Prueba de hipótesis específica N°2

H1: Existe relación significativa entre el estrés laboral en su Dimensión Despersonalización y las modalidades de trabajo de los profesionales de la salud de Red Bonilla la Punta - Callao 2021.

H0: No existe relación significativa entre el estrés laboral en su Dimensión Despersonalización y las modalidades de trabajo de los profesionales de la salud de Red Bonilla la Punta - Callao 2021.

Establecer el nivel de significancia: $\alpha = 0.05$ (valor crítico Alfa)

Regla de decisión: Si p-valor > 0.05, acepta H0

Si p-valor < 0.05, rechaza H0

Prueba de hipótesis: Prueba no Paramétrica Chi cuadrado

Calculo estadístico: Valor calculado Chi cuadrado=0.111

Tabla 6.1.3

Estrés laboral en su dimensión Despersonalización y las modalidades de trabajo de los profesionales de salud de la Red Bonilla La Punta - Callao 2021

Pruebas de Chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	4,399 ^a	2	,111
Razón de verosimilitudes	4,299	2	,117
Asociación lineal por lineal	,259	1	,611
N de casos válidos	93		

Decisión estadística: Dado el p-valor = 0.111 (significancia bilateral asintótica), demuestra que p es mayor a la región crítica $\alpha = 0.05$; y al tener un chi cuadrado tabla de 5,9915 con dos grados de libertad, siendo el chi cuadrado calculado menor (4,399), en consecuencia, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna. **Conclusión:** No existe relación significativa entre estrés laboral en su dimensión Despersonalización y las modalidades de trabajo en los profesionales de la salud de la Red Bonilla La Punta 2021 al 95%. Considerando el criterio de decisión 0.10 se concluye que existe asociación entre el estrés laboral en su dimensión despersonalización y las modalidades de trabajo con un p valor =0.1.

Prueba de hipótesis específica N°3

H1: Existe relación significativa entre el estrés laboral en su Dimensión Realización personal y las modalidades de trabajo de los profesionales de la salud de Red Bonilla la Punta - Callao 2021.

H0: No existe relación significativa entre el estrés laboral en su Dimensión Realización personal y las modalidades de trabajo de los profesionales de la salud de Red Bonilla la Punta - Callao 2021.

Establecer el nivel de significancia: $\alpha = 0.05$ (valor crítico Alfa)

Regla de decisión: Si p-valor > 0.05, acepta H0 Si p-valor < 0.05, rechazo H0

Prueba de hipótesis: Prueba no Paramétrica Chi cuadrado

Calculo estadístico: Valor calculado Chi cuadrado=0.601

Tabla 6.1.4

Estrés laboral en su dimensión Realización Personal y las modalidades de trabajo de los profesionales de salud de la Red Bonilla La Punta - Callao 2021

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	1,019 ^a	2	,601
Razón de verosimilitudes	1,006	2	,605
Asociación lineal por lineal	,146	1	,703
N de casos válidos	93		

Decisión estadística: Dado el p-valor = 0.601 (significancia bilateral asintótica), demuestra que p es mayor a la región crítica $\alpha = 0.05$; y al tener un chi cuadrado de tabla de 5,9915 con dos grados de libertad, siendo el chi cuadrado calculado menor (1;019), en consecuencia, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna. **Conclusión:** No Existe relación significativa entre estrés laboral en su dimensión Realización Personal y las modalidades de trabajo en los profesionales de la salud de la Red Bonilla La Punta 2021.

6.2. Contrastación de los resultados con otros estudios similares.

A partir de los resultados encontrados rechazamos la hipótesis general y específica³, donde se establece que no existe relación significativa entre el estrés laboral en su dimensión Realización Personal y las modalidades de trabajo en los profesionales de salud de la Red Bonilla La Punta. Dado, que el estadístico Chi-cuadrado ($p = 0.463$ y 0.601) nos indica que no hay dicha relación por ser mayor al p de 0.05 . Estos resultados guardan relación con lo encontrado por Concha Hilaes (2020) en su estudio entre las variables estrés laboral y clima organizacional en los trabajadores de un centro de salud del Callao donde no encontró relación entre estas variables con un Rho Spearman = 0.173 ; de igual manera Flores H (13) en su tesis sobre “Frecuencia del síndrome de Burnout en el personal asistencial de primera línea contra la pandemia COVID-19 en un Hospital III Lima, tampoco encontró asociación estadística con ningún parámetro evaluado. Así mismo Lauracio C, et al en el 2020 en su tesis Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de salud cuyo resultado encontrado fue que no existe correlación entre ambas variables ($D_s = 2.32$) Lo que sí encontraron éstos autores que el síndrome de Burnout es en nivel medio, teniendo similitud con la presente investigación en la cual se obtuvo un nivel medio de estrés laboral en 41.94% en la modalidad Presencial y 20.43% en la modalidad remota, todos los trabajos mencionados fueron realizados en el contexto actual de la pandemia por Covid 19. Cabe mencionar que en nuestro trabajo encontramos una asociación ajustada al 90% en la dimensión Agotamiento y Despersonalización; ya que al 95% no existe dicha relación, la cual coincide con los autores mencionados.

Los resultados obtenidos en a las tres dimensiones: Agotamiento, Despersonalización y Realización personal se encontró de igual manera un nivel medio. Estos resultados tienen mucha similitud con los encontrados con Concha, I (14) que señala que existen indicadores de Agotamiento emocional y en la dimensión despersonalización niveles medio y altos. Así mismo Hungría (11) encontró estrés laboral en sus dimensiones despersonalización un nivel medio con 45% pero un nivel alto en la dimensión cansancio emocional con 51.7% y realización personal con un 55%. Chica I y et al (8) en su estudio Síndrome de Burnout en trabajadores de la salud a causa del Covid 19 encontró similitud en su dimensión realización personal donde obtuvo nivel medio, más no así en la dimensión Agotamiento y despersonalización que obtuvo un nivel grado bajo. Así mismo Rendón NS et al (9) en su tesis Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de unidades de cuidados críticos y de hospitalización obtuvo un porcentaje de nivel medio, no encontrando diferencias significativas entre sus variables de estudio. Resultados opuestos a nuestra investigación es el encontrado en el estudio realizado por Salazar (11) donde encontró que existe una correlación negativa entre de personalización y agotamiento emocional, con un rango de -0,29 y -0.67, así una correlación positiva con la realización personal con un rango de 0.43 y 0.55, resultados que apuntan a una relación inversa entre las dimensiones de Burnout y Satisfacción Laboral con un nivel de significancia al 0,05. De igual manera Román R (16) encontró estrés laboral fue leve, pero una prevalencia alta del síndrome de Burnout tanto en las áreas críticas de atención de Covid19 y en las áreas no críticas.

6.3. Responsabilidad ética de acuerdo a los reglamentos vigentes.

Para la realización del presente trabajo de investigación se tuvo en cuenta la confidencialidad de los datos de los participantes protegiendo su identidad. Se elaboró un consentimiento informado brindando la información del estudio y de sus derechos como participantes de manera voluntaria, con respecto a los resultados se brindó fidedignamente la objetividad y autenticidad de los datos obtenidos (ANEXO N° 4).

CONCLUSIONES

1. No existe relación entre el estrés laboral y las modalidades de trabajo en los profesionales de salud en el contexto del COVID-19 en la Red Bonilla La Punta-2021 rechazándose la hipótesis alterna. Encontrándose un nivel medio de estrés en dichos profesionales.
2. Existe asociación ajustada al 90% de confianza entre el estrés laboral en su Dimensión Agotamiento Emocional y las modalidades de trabajo en el contexto del COVID-19; con un p valor =0.1, sin embargo, se observó que el mayor porcentaje de estrés en esta dimensión fue en un nivel medio en ambas modalidades con más incidencia en la fase presencial y el menor porcentaje en nivel alto en ambas modalidades, En resumen, podemos decir que en el trabajo presencial existe mayor incidencia de estrés laboral.
3. Existe asociación ajustada al 90% de confianza entre el estrés laboral en su Dimensión Despersonalización y las modalidades de trabajo en el contexto del COVID-19, con un p valor =0.1, encontrándose la mayor frecuencia de estrés en nivel medio en ambas modalidades, teniendo la mayor incidencia en la modalidad presencial y los de menor frecuencia están en nivel bajo en sus dos modalidades de trabajo.
4. No existe relación entre el estrés laboral en su Dimensión Realización Personal y las modalidades de trabajo en el contexto del COVID-19, con un p valor =0,601 encontrándose el mayor porcentaje en nivel medio en ambas modalidades con mayor incidencia en la modalidad presencial, el menor porcentaje se encuentra en un nivel bajo, de la misma manera en nivel alto en la modalidad remota.

RECOMENDACIONES

1. Proponer la activación del Equipo de Acompañamiento Psicosocial para los profesionales de la salud (EDAPS) con el fin de implementar, monitorear y dar seguimiento a los problemas de salud mental específicamente de los riesgos psicosociales como es el estrés laboral en los profesionales de la Red Bonilla La Punta.
2. Fortalecer las habilidades personales y profesionales mediante talleres, gestionando espacios para el descanso, pausas activas en cada área de los centros de salud, regulando horarios y turnos, priorizando a los profesionales que realizan trabajo presencial ya que en ellos se encontró el mayor nivel de estrés laboral (nivel medio)
3. Organizar grupos de autocuidado con intervención psicológica a través de la atención por telemedicina, desarrollar programas y talleres de comunicación asertiva para adquirir habilidades que permitan manejar sus emociones sobretodo las vinculadas al estrés laboral ya que los profesionales experimentan una falta de "realización personal" y el incremento del "cansancio emocional". Para prevenir la despersonalización en las labores. Se propone el desarrollo de entrenamiento en relajación, manejo y control de la ira, de la hostilidad, manejo de sentimientos de culpa.
4. Proponer la continuidad de las bonificaciones brindadas por el Estado para el personal que trabaja en primera línea en el contexto COVID19, y buscar incentivos para el personal que trabaja en modalidad remota reconociendo en cada profesional el logro que realizan dentro de su trabajo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. OMS. Salud ocupacional y estrés en el trabajo. [Internet]. 2020: (Consultado 3 Abr 2021). Disponible en: <https://www.who.int/news-room/q-a-detail/occupational-health-stress-at-the-workplace>.
2. OIT. Estrés laboral servicio de administración del trabajo, inspección del trabajo, seguridad y salud en el trabajo [Internet]. 2016. (Consultado 12 Abr 2021); 62 p. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/americas/roima/documents/genericdocument/wcms_475146.pdf
3. ONU: Informe de Políticas: la COVID-19 y la Cobertura Sanitaria Universal. [internet] 2020 (Consultado el 4 Abr 2021) 3 p. Disponible en: https://www.un.org/sites/un2.un.org/files/uhc_spanish.pdf
4. García IJ, Gómez SJ, Martín PJ, Facundo RJ, et, al: Impacto del SARS-Cov2 (COVID-19) en la salud mental de los profesionales sanitarios: Una revisión sistemática. Rev. Esp. Salud Pública [Internet] 2020. (Consultado 4 Abr 2021); Vol.94(1): 2. Disponible en: https://www.mscbs.gob.es/biblioPublic/publicaciones/recursos_propios/resp/revista_cdrom/VOL94/REVISIONES/RS94C_202007088.pdf
5. Salvador ME., Torrens PM., Vega FV., y Noroña SD. (2021). Diseño y validación de instrumento para la inserción del salario emocional ante la COVID-19. Retos Revista de Ciencias de la Administración y Economía, 11(21), pp. 41-52. <https://doi.org/10.17163/retn21.2021>. inserción del salario emocional ante la Covid19, Rev. Administración y Economía Retos. Disponible en: <https://retos.ups.edu.ec/index.php/retos/article/view/21.2021.03>

6. MINSA. RM-458-2020. Directiva Administrativa que regula el trabajo remoto (TRS) para el personal de la salud y administrativo del Ministerio de Salud y de los gobiernos regionales. [Internet] 2021(Consultado 27 Abr 2021). Disponible en:
https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/948414/RM_458-2020-MINSA.pdf
7. MINSA. RM 236-2020. Plan de Vigilancia, Prevención y Control de Salud de los Trabajadores con Riesgo de Exposición a COVID-19. [Internet] 2021(Consultado 27 Abr2021). Disponible en:
https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/903763/RM_448-2020-MINSA.pdf
8. Chica I, Leyton J. Síndrome de Burnout en trabajadores de la salud a causa del COVID-19 en Medellín Colombia. [Tesis de Especialidad] Universidad de Antioquia 2021. (Consultado 17 Mar 2021). Disponible en:
<http://bibliotecadigital.udea.edu.co/handle/10495/18785>
9. Rendón MS, Peralta SL, Hernández EA, Hernández RI, Vargas MR, Favela MA. Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de unidades de cuidado crítico y de hospitalización. Rev. Scielo [Internet] 2020. (Consultado el 20 de Mayo del 2021) Vol. 19(59) Disponible en : <https://dx.doi.org/10.6018/eglobal.398221>
10. Hungría M. Síndrome de Burnout producido por Covid.19 en personal del centro de salud Saucos. [Internet] Guayaquil-2020. Repositorio Digital Cesar Vallejo (Consultado 2 Abr 2021). Disponible en:
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/61423>

11. Salazar, CM; Gangas, F; Mendoza, R; Muñoz, Y y Jara, MV. Satisfacción Laboral y Síndrome de Burnout en pandemia COVID-19: el caso de una institución financiera de la zona central de Chile. Rev. Scielo.[Internet] 2021.(Consultado 3 setiembre 2021); 8(4).Disponible en: <https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i.2770>
12. Flores-Maqui, HR, Muñoz-López, D.H, Frecuencia del Síndrome de Burnout en personal asistencial de primera línea contra la pandemia de COVID-19 en un hospital III de Lima 2021. [Internet] Perú 2021(Consultado 10 Abr 2021). Disponible en: https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/8969/Frecuencia_
13. Concha I, Aguilar D. Estrés laboral y clima organizacional en los trabajadores del centro de salud Carmen de la Legua – Callao. [Internet], Perú, Universidad Nacional del Callao; 2021. (Consultado 3 Abr 2021). Disponible en: <http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/UNAC/5325/Concha%20Hilares%20guilar%20Bravo%20FCS%20Maestr%C3%ADa%202020.pdf>
14. Lauracio C. y Lauracio T. Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de salud. Rev. Innova [Internet] 2020. (Consultado 3 Mar 2021); 2(4),1-12p.Disponible en: <https://doi.org/10.35622/j.rie.2020.04.003>
15. León PL. Estilo de vida y estrés laboral en el personal de enfermería en tiempos de Covid-19 en el Hospital III-E ESSALUD. [Tesis de Maestría] 2020. (Consultado el 9 de abril 2021). Universidad Cesar Vallejo. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/48285>

16. Román R. Impacto de la pandemia COVID-19 en la sobrecarga laboral del personal de salud: revisión sistemática. [Tesis de maestría].2020. (Consultado 3 Mar 2020). Universidad Cesar Vallejo. Disponible en:
<https://drive.google.com/drive/folders/1NZ8FmG6ScH00aIUvnOdQODi77Eoqt5g>
17. Bellido Medina RS, Gamarra Castellanos ME, Aguilar Gonzales JL, Pastor Xespe KH, Morales Palao B. Efectos de la Covid-19 en el estrés laboral. oct. [Internet]. 3 de junio de 2021 [citado 28 de junio de 2021];25(109):124-30. Disponible en:
<https://uctunexpo.autanabooks.com/index.php/uct/article/view/458>
18. Ayala-Ortiz C. Nivel de Estrés Laboral y Calidad de atención que brinda la enfermera a pacientes post operados del servicio de Cirugía del Hospital Regional de Trujillo. [Internet] Trujillo-Perú 2016. (Consultado 3 Mar 2021). Disponible en:
<https://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/14407>
19. Chávez E y Rodríguez L. Aprendizaje autorregulado en la teoría Sociocognitiva. Marco conceptual y posibles líneas de investigación. Rev. Ensayos Pedagógicos[Internet] 2017,(Consultado 3 Abr 2021); Vol. XII, Nº 2 • 47 47-71p. Disponible en:
<http://dx.doi.org/10.15359/rep.12-2.3>
20. López A. El síndrome de Burnout: antecedentes y consecuentes organizacionales en el ámbito de la sanidad pública gallega. [Internet], España,2017 (Consultado 15 Abr 2021). Disponible en:
http://www.investigacion.biblioteca.uvigo.es/xmlui/bitstream/handle/11093/791/sindrome_burnout_antecedentes_consecuentes_organizacionales_sanidad_gallega_analisis.pdf?sequence=1

21. Yáñez J. El síndrome de Burnout como consecuencia del conflicto-trabajo familia en las enfermeras del área de UCI materna del Instituto Nacional Materno Perinatal” Trabajo de Investigación. Universidad San Ignacio de Loyola. Perú 2020 Disponible en: http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/10560/1/2020_Ya%C3%B1ez%20Schmidt.pdf
22. Martínez A, el síndrome de burnout. evolución conceptual y estado actual de la cuestión. vivat academia [internet]. 2010; (112):42-80. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=525752962004>
23. Guillen-Gestoso C; Guill-Bozal R; Mestre Navas J. Estrés Laboral [Internet]Cap.7. (Consultado 29 Mar 2021). Disponible en: http://recursosbiblio.url.edu.gt/publicjlg/biblio_sin_paredes/fac_hum/psico_trabj/17.pdf
24. Zuluaga Y., Gil S., Sepúlveda M. Revisión teórica del Eustres y Distres definidos como reacción hacia los factores de riesgo y su relación con las estrategias de afrontamiento. [Internet] Medellín 2018. (Consultado 27 Mar 2021). Disponible en: <https://repository.ces.edu.co/handle/10946/4229>
25. Mansilla-Izquierdo F, Favieres A. Estrés laboral y su prevención. Rev. Madrid Salud [Internet] 2016 (Consultado 22 Mar 2021). Disponible en: <https://madridsalud.es/el-estres-laboral-y-su-prevencion/>
26. Instituto Nacional de Salud Pública. Riesgos del estrés laboral en salud [Internet] México 2021. (Consultado 3 Abr 2021). Disponible en: <https://www.saludpublica.mx/index.php/spm/search/>

27. Félix-Verduzco O., García-Hernández C., Mercado-Ibarra S. Estrés en el entorno laboral. Revisión Genérica desde la teoría. Rev. Dianel.CuCyT [Internet] 2018. (Consultado 24 Mar 2021).15(64), 31-42. Disponible en: [file:///C:/Users/ACER/Downloads/Dialnet-EIEstresEnEIEntornoLaboral-7188504%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/ACER/Downloads/Dialnet-EIEstresEnEIEntornoLaboral-7188504%20(1).pdf)
28. Juárez-García A. Síndrome de burnout en personal de salud durante la pandemia COVID-19: un semáforo naranja en la salud mental. Salud. Rev. UIS.[Internet] 2020; 53(4): 432-439.(Consultado el 5 de Abril del 2021) doi: <https://doi.org/10.18273/revsal.v52n4-2020010>
29. Olivares-Faúndez V., Christina Maslach: comprendiendo el burnout. [Internet].2016. (Consultado 29 Mar 2021). Disponible en: https://www.researchgate.net/profile/VictorFaundez4/publication/311667312_Comprendiendo_el_burnout/links/585318fe08aef7d030a51c4b/Comprendiendo-el-burnout.pdf
30. Ley N° 23536. Trabajo y carrera de los profesionales de la salud. [Internet] 2020. (Consultado 22 Abr 2021) Disponible en: <https://Www.Amp.Pe/NormasjurcarytrabdeLosProfesionales.Htm>.
31. OMS. La organización del trabajo y el estrés: estrategias sistemáticas de solución de problemas para los empleadores, personal directivo y representantes sindicales. [Internet]. 2018.. (Consultado 25 Mar 2021). Disponible en: <https://apps.who.int/iris/handle/1065/42756>
32. Maguiña C., Gastelo R y Tequén A. El nuevo Coronavirus y la pandemia del Covid-19. Rev. Med. Hered [Internet] 2020. (Consultado el 4 de abril 2021) (31):125-131 p. Disponible: <https://doi.org/10.20453/rmh.v31i2.3776>

33. MINSA. RM N°117-2020. Directiva Administrativa N° 285-MINSA-2020-DIGTEL: Implementación y desarrollo de los servidores de telemedicina síncrona y asíncrona. [Internet] 2021. (Consultado 27 Abr 2021). Disponible en:
<https://www.gob.pe/institucion/minsa/normas-legales/462720-117-2020-minsa>
34. Hernández R, Salanova, M. & Peiró, J. (2012). El estrés laboral: ¿Un concepto cajón-de sastre? Madrid; España. [Internet] 2021. (Consultado 29 Abr 2021). Disponible en:
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=793102>
35. MINSA. Manual de registro y codificación HIS de la atención en salud del servicio de telemedicina sistema de información HIS Dirección General de Telesalud, Referencias y Urgencias Dirección de Telemedicina. [Internet] 2020. (Consultado 29 Abr 2021). Disponible en: <https://www.diresatumbes.gob.pe>
36. OIT. Guía práctica el teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella. [Internet] 2020. (Consultado 21 Abr 2021) Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/--protrav/travail/documents/publication/wcms_758007.pdf
37. SERVIR. Guía operativa para la gestión de recursos humanos durante la vigencia de la declaratoria de emergencia sanitaria producida por el COVID-19. [Internet]. 2020 (Consultado 26 Abr 2021). Disponible en:
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1320235/Gu%C3%A0Da%20versi%C3%B3n%20diagramada.pdf>

38. MINSA. Carrera sanitaria en el Perú: Avances en la generación de un consenso. [Internet] Lima: 2011. (Consultado 28 Abr 2021) Disponible en: https://docs.bvsalud.org/biblioref/2018/06/885007/i-14-carrera-sanitaria-en-el-peru-avances-para-la-generacion-de_PuXfoXd.pdf

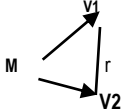
39. Hernández- Sampieri R. Metodología de la Investigación. [Internet] 2014. (Consultado 19 Abr 2021). 6th ed. Méx: Disponible en: <https://academia.utp.edu.co/grupobasicoclinicayaplicadas/files/2013/06/Metodolog%C3%ADa-de-la-Investigaci%C3%B3n.pdf>

40. MINSA. RM N°117-2020. Directiva Administrativa N° 285-MINSA-2020-DIGTEL: Implementación y desarrollo de los servidores de telemedicina síncrona y asíncrona. [Internet] 2021. (Consultado 27 Abr 2021). Disponible en: <https://www.gob.pe/institucion/minsa/normas-legales/462720-117-2020-minsa>

ANEXOS

**ANEXO N° 1
MATRIZ DE CONSISTENCIA**

“ESTRÉS LABORAL Y LAS MODALIDADES DE TRABAJO EN EL CONTEXTO DEL COVID-19 EN PROFESIONALES DE LA SALUD DE LA RED BONILLA LA PUNTA 2021”

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p>Problema general:</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre el estrés laboral y las modalidades de trabajo en el contexto del COVID19 en los profesionales de la salud de la Red Bonilla la Punta 2021?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre el estrés laboral en la Dimensión Agotamiento emocional y las modalidades de trabajo en el contexto de COVID-19?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre el estrés laboral en su Dimensión Despersonalización y las modalidades de trabajo en el contexto de COVID-19?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre el estrés laboral en su Dimensión Realización y las modalidades de trabajo en el contexto del COVID-19?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la relación que existe entre el estrés laboral y las modalidades de trabajo en el contexto del COVID-19 en los profesionales de salud de la Red Bonilla la Punta 2021.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Determinar la relación que existe entre el estrés laboral Dimensión Agotamiento emocional y las modalidades de trabajo en el contexto de COVID-19</p> <p>Determinar la relación que existe entre el estrés laboral Dimensión Agotamiento y las modalidades de trabajo en el contexto de COVID-19</p> <p>Determinar la relación que existe entre el estrés laboral Dimensión Realización Personal y las modalidades de trabajo en el contexto del COVID-19</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>Ha: Existe relación significativa entre el estrés laboral y las modalidades de trabajo en el contexto del COVID-19 en los profesionales de salud de la Red Bonilla la Punta 2021</p> <p>Ho: No existe relación significativa entre el estrés laboral y las modalidades de trabajo en el contexto COVID-19 en los profesionales de la salud de la Red Bonilla la Punta 2021.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>Existe una relación significativa entre el estrés laboral en su Dimensión Agotamiento emocional y las modalidades de trabajo dentro del contexto del Covid-19.</p> <p>Existe una relación significativa entre el estrés laboral en su Dimensión Agotamiento emocional y las modalidades de trabajo: en el contexto COVID-19</p> <p>Existe una relación significativa entre el estrés laboral en su Dimensión Realización Personal y las modalidades de trabajo dentro del contexto de COVID-19</p>	<p>Variable 1: Estrés laboral</p> <p>Variable 2: Modalidades de Trabajo</p>	<p>D1: Agotamiento Emocional.</p> <p>D2: Despersonalización.</p> <p>D3: Realización Personal.</p> <p>D1: Presencial</p> <p>D2: Remoto</p>	<p>TIPO: Estudio no experimental, descriptivo y cuantitativo.</p> <p>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN: Correlacional y transversal</p> <p>Donde:</p>  <p>V1= Estrés laboral V2= Modalidades de trabajo R= Relación entre ambas M= Muestra probabilística</p> <p>Población De Estudio: 247 Profesionales de la salud de los establecimientos de la Red Bonilla La Punta.</p> <p>Tamaño de muestra: 87 profesionales de la salud</p> <p>Técnicas de recolección de datos: Encuesta.</p> <p>Instrumento de recolección: Cuestionario Test de Maslach en el Formulario de Google. de manera virtual y se hará uso de la aplicación de mensajería instantánea WhatsApp,</p> <p>Análisis de resultados: Se utilizará el SPSS. Versión 21, para las tablas de frecuencia y para la correlación se utilizará KS para la normalidad de los datos y determinar el estadístico la prueba de Estaninos y tablas de contingencias</p>

ANEXO N° 2

TECNICA E INSTRUMENTO DE RECOLECCION

A. DATOS GENERALES:

1. Edad:
 - a. 20 a 30 años
 - b. 31 a 40 años
 - c. 41 a 50 años
 - d. 50 años más.

2. Sexo:
 - a. Hombre
 - b. Mujer

3. Condición:
 - a. Nombrado
 - b, Contratado

4. Profesión:
 - a. Médico
 - b. Enfermera
 - c. Obstetra
 - d. Psicólogo
 - e. Nutricionista
 - f. Trabajadora social

5. Modalidad de trabajo:
 - a. Presencial
 - b. Remoto
 - c. Mixto

6. Tiempo de Servicio:
 - a. 1 a 5 años
 - b. 6 a 10 años
 - c. 11 a 15 años
 - d. 16 a mas

B. ESTRÉS LABORAL:

MBI (INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH)

A continuación, encontrará una serie de enunciados acerca de su trabajo y de sus sentimientos en él. Le pedimos su colaboración respondiendo a ellos como lo siente. No existen respuestas mejores o peores, la respuesta correcta es aquella que expresa verídicamente su propia existencia. Los resultados de este cuestionario son estrictamente confidenciales y en ningún caso accesibles a otras personas. Su objeto es contribuir al conocimiento de las condiciones de su trabajo y mejorar su nivel de satisfacción. A cada una de las frases debe responder expresando la frecuencia con que tiene ese sentimiento de la siguiente forma:

- (1) Nunca
- (2) Algunas veces al año
- (3) Algunas veces al mes
- (4) Algunas veces a la semana
- (5) Diariamente

Por favor señale el número que considere más adecuado

	ITEMS	1	2	3	4	5
A. E.	1. Me siento emocionalmente defraudado en mi trabajo					
A. E.	2. Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado					
A. E.	3. Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento agotado					
R. P.	4. Siento que puedo entender fácilmente a las personas que tengo que atender					
D.	5. Siento que estoy tratando a algunos beneficiados de mí, como si fuesen objetos impersonales					
A. E.	6. Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa					
R. P.	7. Siento que trato con mucha efectividad los problemas de las personas a las que tengo que atender					
A. E.	8. Siento que mi trabajo me está desgastando					
R. P.	9. Siento que estoy influyendo positivamente en las vidas de otras personas a través de mi trabajo					
D.	10. Siento que me he hecho más duro con la gente					

D.	11. Me preocupa que este trabajo me está endureciendo emocionalmente					
R. P.	12. Me siento muy enérgico en mi trabajo					
A. E.	13. Me siento frustrado por el trabajo					
A. E.	14. Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo					
D.	15. Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a las personas a las que tengo que atender profesionalmente					
A. E.	16. Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa					
R. P.	17. Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo					
R. P.	18. Me siento estimulado después de haber trabajado íntimamente con quienes tengo que atender					
R. P.	19. Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo					
A. E.	20. Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades					
R. P.	21. Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada					
D.	22. Me parece que los beneficiarios de mi trabajo me culpan de algunos problemas					

Fuente: tomada por MBI(Inventario de abournout de Malasch 1986)

A. E. AGOTAMIENTO EMOCIONAL

D. DESPERSONALIZAICÓN

R. P. REALIZACIÓN PERSONAL

Los sujetos por encima del percentil 75 se incluyen en la categoría "alto", entre el percentil 75 y el 25 en la categoría "medio" y, por debajo del percentil 25, en la categoría "bajo". La subescala de agotamiento emocional ("emotional exhaustion") (AE) está formada por 9 ítems que describen sentimientos de estar abrumado y agotado emocionalmente por el trabajo; la subescala de despersonalización ("despersonalization") (D) está formada por 5 ítems que describen una respuesta impersonal y falta de sentimientos hacia los sujetos objeto de atención; La subescala de realización personal en el trabajo ("personal accomplishment") (RP) está compuesta por 8 ítems que describen sentimientos de competencia y realización exitosa en el trabajo hacia los demás.

Mientras que, en las subescalas de agotamiento emocional y despersonalización, puntuaciones altas corresponden a altos sentimientos de estar quemado, en la subescala de realización personal en el trabajo bajas puntuaciones corresponden a altos sentimientos de quemarse.

MÉTODOS PARA EVALUAR EL SÍNDROME BURNOUT. Aspecto evaluado Respuesta a Sumar:

- Agotamiento Emocional 1,2,3,6,8,13,14,16,20
- Despersonalización 5,10,11,15,22
- Realización Personal 4,7,9,12,17,18,19,21

Las claves para la interpretación de este cuestionario son:

- **Subescala de agotamiento emocional:** valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo. Puntuación máxima 54.
- **Subescala de despersonalización:** valora el grado en que cada uno reconoce actitudes de frialdad y distanciamiento. Puntuación máxima 30.
- **Subescala de realización personal:** evalúa los sentimientos de autoeficacia y realización personal en el trabajo. Puntuación máxima 48. Estas tres escalas tienen una gran consistencia interna, considerándose el grado de agotamiento como una variable continua con diferentes grados de intensidad. Puntuaciones altas, en las dos primeras subescalas y baja en la tercera definen la presencia del síndrome.

ANEXO 3

PRUEBA DE CONFIABILIDAD

BASE DE DATOS PRUEBA PILOTO

EstrésLaborafacombrach13.07.21.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Visible: 29 de 29 variables

	Edad	Sexo	Condicion	Profesión	Modalidad	Tiempo servicio	Agotamiento 1	Agotamiento 2	Agotamiento 3	Agotamiento 4	Agotamiento 5	Agotamiento 6	Agotamiento 7	Agotamiento 8	Agotamiento 9	Despersión 1	Despersión 2	Despersión 3	Despersión 4	Despersión 5	Realización c.1	Realización c.2	Realización c.3	Realización c.4	Realización c.5	Realización c.6	Realización c.7	Realización c.8	
1	3	2	1	4	2	4	1	3	2	2	1	3	3	2	2	4	2	2	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1
2	4	2	1	1	1	4	3	5	4	5	2	4	4	5	4	5	5	5	3	2	1	2	2	2	2	2	3	3	4
3	4	2	1	3	2	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	2	4	4	2	1	3	3	2	2	3	3	3
4	4	1	1	4	2	4	2	3	2	3	2	3	5	2	2	5	4	2	4	4	1	2	2	2	2	2	2	2	4
5	2	2	2	4	1	1	1	4	4	3	2	3	4	2	2	4	3	3	4	4	1	5	1	1	1	1	3	2	1
6	2	2	2	4	1	1	2	3	2	4	2	3	3	3	3	5	3	3	4	4	1	1	1	1	2	3	1	4	
7	3	1	1	2	1	2	3	5	4	4	3	5	5	2	4	5	3	2	4	4	1	2	1	1	3	2	2	3	
8	3	2	1	2	1	2	3	5	4	3	2	5	4	5	3	4	2	2	2	5	3	3	1	1	3	3	3	3	
9	2	2	2	2	1	1	3	4	4	5	5	4	5	5	3	5	4	3	4	3	3	2	2	2	2	3	3	4	
10	3	2	1	1	1	3	2	5	3	2	3	2	5	2	3	5	3	4	3	5	1	1	1	1	2	1	2	4	
11	2	1	1	3	1	2	5	1	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	1	1	1	1	1	1	2	3	4	
12	4	1	1	1	1	4	2	4	2	2	2	3	3	3	3	4	2	2	4	5	1	4	1	1	1	1	1	1	
13	1	2	2	1	1	1	1	4	2	4	1	3	3	3	3	4	2	2	4	5	1	1	1	1	2	1	1	2	
14	3	2	1	3	1	3	3	4	2	2	2	4	5	3	2	3	2	2	4	4	1	2	3	3	1	3	3	1	
15	4	2	1	1	2	4	1	4	2	2	3	2	3	3	3	3	3	1	5	4	2	1	1	1	1	3	3	3	
16	2	2	1	2	1	2	2	5	3	2	1	4	4	5	2	4	2	2	3	4	3	1	1	1	1	5	1	1	
17	3	2	1	5	1	2	1	4	3	5	3	3	4	2	2	5	2	3	4	3	1	3	2	2	2	1	1	2	
18	3	1	2	5	2	1	2	5	3	5	3	3	5	3	3	4	3	3	4	4	2	3	2	2	3	2	3	3	
19	4	2	1	6	2	4	4	5	4	4	5	5	5	5	3	5	5	5	4	4	1	1	1	1	2	2	2	2	
20	3	2	2	2	2	2	4	5	5	5	5	4	5	3	3	5	5	5	4	5	2	2	2	2	3	3	3	3	

Para el análisis de la Confiabilidad se empleó el estadístico de alfa de Cronbach, se tuvo 20 participantes para tomar la prueba piloto. Para ello se realizó la prueba de correlación de Spearman para ver las correlaciones negativas y proceder a la inversión de los ítems. Finalizado este proceso se realizó la prueba de Fiabilidad teniendo el siguiente resultado:

Estadísticos de confiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	Nº de elementos
0,75	0,855	22

Por lo que se concluye que el instrumento MBI (Inventario De Burnout de Maslach) es Aceptable para su utilización.

ANEXO 4

CONSENTIMIENTO INFORMADO

“Estrés Laboral y las Modalidades de Trabajo en el Contexto Covid19 en Profesionales de la Salud de La Red Bonilla La Punta- Callao 2021”

Propósito de la investigación: *Le invitamos a participar en esta investigación que tiene como finalidad determinar la relación que existe entre el estrés laboral y las modalidades de trabajo en el contexto del COVID-19 en los trabajadores de salud de la Red Bonilla La Punta- Callao 2021*

Procedimiento: *Se realizará una encuesta vía virtual para obtener respuestas en relación al objetivo planteado. La información aportada se analizará a partir del objetivo del estudio. Todos los datos obtenidos serán absolutamente confidenciales y sólo se usarán para fines científicos de la investigación.*

Confidencialidad y uso de información: *Se respetarán los derechos de privacidad. La información será estrictamente anónima y de carácter privado. Asimismo, cuando se obtengan los resultados no se mostrará ninguna información que le identifique o perjudique.*

Derechos del participante: *Si presenta dudas sobre esta investigación o sobre su participación en él, puede hacer preguntas en cualquier momento de la ejecución. Puede negarse, retirarse y suspender su participación en la investigación en cualquier momento, sin que esto le represente perjuicio o consecuencia por ello. Es importante que usted considere que su participación es completamente libre y voluntaria.*

CONSENTIMIENTO

Yo,acepto voluntariamente participar en esta investigación, certifico que he sido informado(a) con claridad y veracidad respecto al estudio en cuestión que me han invitado a participar. Además, entiendo que puedo decidir no participar y que puedo retirarme en cualquier momento.

Participante

Nombre:

DNI:

Firma

Investigador1

Firma

Investigador 2

Firma

Fecha.....

ANEXO 5

CONSTANCIA DE ACEPTACION DEL PROYECTO POR DIRECCION REGIONAL DE SALUD DIRESA-CALLAO



GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO
DIRECCION REGIONAL DE SALUD DEL CALLAO

"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"



CONSTANCIA N° 014-2021- COMITÉ DE ÉTICA/UI/DIRESACALLAO

El que suscribe, Presidente del Comité de Ética para la Investigación de la Dirección Regional de Salud del Callao, deja constancia que el proyecto de investigación titulado **"ESTRÉS LABORAL Y LAS MODALIDADES DE TRABAJO EN EL CONTEXTO COVID-19 EN PROFESIONALES DE LA SALUD DE LA RED BONILLA LA PUNTA 2021"**, ha sido evaluado y aprobado por nuestro Comité Institucional de Ética en Investigación, no habiéndose encontrado objeciones en dicho protocolo de acuerdo a los estándares propuestos por nuestro Comité y se ejecutará bajo la responsabilidad de **Ethel Miriam PeñaHerrera Cardenas y Giovanna Marleny Ortiz Rodríguez**.

La fecha de aprobación tendrá vigencia desde el 30 de julio del 2021 hasta el 30 de julio del 2022; los trámites para su renovación deberán iniciarse por lo menos 30 días previos a su vencimiento.

Se debe notificar a este comité cualquier cambio en el Protocolo, en el consentimiento informado o eventos adversos, así mismo se deberán presentar informes trimestrales de los avances efectuados, de igual forma al finalizar su investigación deberá ser presentada de forma física y magnética a través de la Unidad de investigación de la DIRESA Callao.

Callao, 30 de julio del 2021


GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO
DIRECCION REGIONAL DE SALUD DEL CALLAO
EDUARDO J. NICOLET ALBORNOZ
C. N.º 23518 - RN.º 14378
Presidente
Comité de Ética para la Investigación
Dirección Regional de Salud del C. R.

EJNA/mfar

www.diresacallao.gob.pe
rhumanos@diresacallao.gob.pe

Jr. Colina N° 879 – Bellavista -Callao
Teléfonos 4650048 - FAX 4290578

ANEXO 6

FORMULARIO GOOGLE

Titulo: Estrés Laboral y las Modalidades de trabajo dentro del Contexto del Covid19 en los profesionales de la Salud de la Red Bonilla La Punta 2021

Objetivo: Determinar la relación que existe entre el Estrés Laboral y las Modalidades de trabajo dentro del contexto de covid 19 en los profesionales de la salud de la Red Bonilla La Punta 2021

***Obligatorio**

Opción 1

Edad

- De 20 a 30 años
- De 31 a 40 años
- De 41 a 50 años

Sexo

- Hombre
- Mujer

Condición

- Nombrado
- Contratado

Profesión

- Médico
- Enfermera
- Obstetra
- Psicólogo
- Nutricionista
- Trabajadora social

Modalidad de trabajo

- Presencial
- Remoto
- Mixto

Tiempo que labora en la institución

- 1 a 5 años
- 6 a 10 años
- 11 a 15 años
- 16 a mas

ESTRES LABORAL

A continuación, encontrará una serie de enunciados acerca de su trabajo y de sus sentimientos en él. Le pedimos su colaboración respondiendo a ellos como lo siente. No existen respuestas mejores o peores, la respuesta correcta es aquella que expresa verídicamente su propia existencia. Los resultados de este cuestionario son estrictamente confidenciales y en ningún caso accesibles a otras personas. Su objeto es contribuir al conocimiento de las condiciones de su trabajo y mejorar su nivel de satisfacción. A cada una de las frases debe responder expresando la frecuencia con que tiene ese sentimiento de la siguiente forma:

- (1) Nunca
- (2) Algunas veces al año
- (3) Algunas veces al mes
- (4) Algunas veces a la semana
- (5) Diariamente

1. Me siento emocionalmente defraudado en mi trabajo

- Nunca
- Algunas veces al año
- Algunas veces al mes
- Algunas veces a la semana
- Diariamente

ANEXO 7

BASE DE DATOS (SPSS)

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda																																
2 : AgotamientoA 3 Visible: 36 de 36 variab																																
	Edad	Sexo	Condicion	Profesión	Modalidad	Tiempo servicio	Agotamiento1	Agotamiento2	Agotamiento3	Agotamiento4	Agotamiento5	Agotamiento6	Agotamiento7	Agotamiento8	Despersonalización1	Despersonalización2	Despersonalización3	Despersonalización4	Despersonalización5	Realización1	Realización2	Realización3	Realización4	Realización5	Realización6	Realización7	Realización8	D_Agotamiento	D_Despersonalización	D_RealizaciónPersonal	Estrés Laboral	
1	3	2	1	4	2	4	1	3	2	2	1	3	3	2	2	2	2	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	19	9	40	68
2	4	2	1	1	1	4	3	5	4	5	2	4	4	5	4	4	5	5	3	4	5	4	4	4	4	3	3	2	36	21	29	86
3	4	2	1	3	2	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	2	4	2	2	2	4	5	3	3	4	4	3	3	31	10	29	70
4	4	1	1	4	2	4	2	3	2	3	2	3	5	2	2	2	4	2	2	2	5	4	4	4	4	4	4	2	24	14	31	69
5	4	2	1	6	1	3	3	3	2	5	3	4	5	3	2	2	2	3	2	1	5	5	5	5	5	5	5	4	30	8	39	77
6	3	2	1	4	2	3	2	4	4	3	3	3	4	2	2	2	4	2	2	2	4	2	5	5	2	5	3	2	27	12	28	67
7	2	2	2	5	2	1	3	5	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	4	5	3	3	5	4	3	4	26	9	31	66
8	3	2	1	4	2	2	2	4	4	4	4	3	4	3	3	2	4	4	3	3	5	4	5	5	3	4	3	2	31	18	31	80
9	3	1	2	1	1	1	2	4	2	4	2	4	5	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	27	11	17	55
10	3	2	2	4	1	1	2	4	2	4	3	3	5	3	2	2	2	3	2	2	3	4	2	2	2	4	3	2	28	11	22	61
11	2	2	2	6	1	1	5	4	4	3	4	5	3	3	4	2	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3	2	2	35	12	24	71
12	4	1	1	1	2	3	1	2	2	2	2	4	4	3	2	1	3	2	2	1	2	5	5	5	5	5	5	2	22	8	34	64
13	2	2	1	1	2	3	2	4	4	4	3	3	4	3	3	2	2	3	3	2	5	5	5	5	3	4	5	5	30	10	37	77
14	4	2	1	6	2	4	2	2	2	1	1	3	4	3	4	2	3	3	2	2	5	5	4	4	5	5	2	4	22	11	34	67
15	2	1	2	4	2	2	1	5	4	2	3	3	5	2	3	2	3	2	2	1	5	5	5	5	5	4	5	3	28	10	37	75
16	2	2	2	4	1	1	1	4	4	3	2	3	4	2	2	2	3	3	2	2	5	1	5	5	5	3	4	5	25	10	33	68
17	3	2	2	4	1	1	2	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	5	5	3	3	3	3	4	3	29	16	29	74
18	1	2	2	3	1	1	1	4	5	3	2	5	3	2	2	2	2	2	3	2	5	5	5	5	5	4	4	3	27	9	36	72
19	4	2	1	2	1	4	3	4	2	4	5	4	4	3	3	2	3	2	3	1	4	4	4	4	5	5	3	3	32	10	32	74
20	2	2	2	4	1	1	2	3	2	4	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	5	5	5	5	4	3	5	2	25	9	34	68
21	3	2	2	1	1	2	3	4	5	4	4	5	4	3	3	2	3	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	3	35	10	31	76

	Edad	Sexo	Condicion	Profesion	Modalidad	Tiempo_servicio	Agotamiento1	Agotamiento2	Agotamiento3	Agotamiento4	Agotamiento5	Agotamiento6	Agotamientoe...8	Agotamientoe...e...	Despersonalizacion1	Despersonalizacion2	Despersonalizacion...	Despersonalizacion4	Despersonalizacion5	Realizac.1	Realizac.2	Realizac.3	Realizac.4	Realizac.5	Realizac.6	Realizac.7	Realizac.8	D_Agotamiento	D_Despersonaliza...	D_RealizacionPer...	Estrés_Laboral	
22	3	1	1	1	1	2	3	3	2	3	3	3	4	2	2	2	3	2	2	3	5	5	4	4	5	5	5	4	25	11	37	73
23	3	2	2	4	1	1	2	4	2	3	2	3	4	3	4	2	2	3	2	2	4	5	5	5	4	4	3	2	27	9	32	68
24	3	1	1	1	2	1	1	3	2	2	2	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	5	2	3	3	2	21	10	24	55
25	3	1	2	4	1	1	1	2	1	3	3	3	2	1	3	2	2	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	2	19	8	37	64
26	4	2	1	2	1	2	3	4	2	5	2	4	3	3	1	2	2	3	3	1	5	5	5	5	5	5	3	2	27	10	35	72
27	3	2	2	2	1	1	3	4	4	5	5	5	5	5	3	2	4	4	1	3	3	4	4	4	4	3	2	2	39	14	26	79
28	3	1	1	2	1	2	3	5	4	4	3	5	5	2	4	1	3	2	2	2	5	4	5	5	3	4	4	3	35	9	33	77
29	3	2	1	2	1	4	2	4	3	4	3	3	4	3	3	2	3	4	1	2	3	4	4	4	3	3	3	2	29	11	26	66
30	3	2	1	2	1	2	3	5	4	3	2	5	4	5	3	2	2	2	4	1	3	3	5	5	3	3	3	3	34	11	28	73
31	4	1	1	1	2	4	2	4	4	3	4	3	3	2	4	2	3	2	2	2	4	3	3	3	3	3	2	3	29	9	24	62
32	4	2	1	1	2	4	4	4	3	3	3	3	5	3	2	2	3	1	2	2	4	5	5	5	5	5	5	3	30	9	37	76
33	3	2	2	4	1	1	1	4	4	3	2	3	5	2	3	2	3	2	2	1	5	5	5	5	4	5	5	2	27	10	36	73
34	3	1	2	6	1	1	2	4	2	5	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	5	5	4	4	5	24	9	32	65
35	3	1	1	4	1	4	3	3	4	5	2	3	2	3	4	1	2	2	2	2	5	5	5	5	5	5	3	2	29	8	35	72
36	4	2	1	3	2	4	3	3	4	3	3	4	3	2	4	2	4	3	3	1	5	5	4	4	4	4	5	2	29	11	33	73
37	4	2	1	4	1	2	2	4	3	4	2	2	4	3	2	2	3	2	2	2	3	4	3	3	4	4	4	3	26	10	28	64
38	3	2	1	2	1	3	1	4	4	4	1	4	2	5	2	2	4	4	2	2	5	1	5	5	3	3	3	4	27	13	29	69
39	4	2	1	3	1	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	2	5	5	4	4	4	4	4	2	29	12	32	73
40	3	2	1	2	1	1	2	3	4	2	2	4	2	5	3	2	3	2	3	3	4	5	4	4	5	2	3	3	27	12	30	69
41	2	2	2	2	1	1	3	4	4	5	5	4	5	5	3	2	4	3	2	3	3	4	4	4	4	3	3	2	38	14	27	79
42	3	2	1	4	2	3	2	5	2	3	2	2	4	3	3	2	3	2	2	1	5	5	5	5	5	5	5	4	26	9	39	74

	Edad	Sexo	Condición	Profesión	Modalidad	Tiempo_servicio	Agotamiento1	Agotamiento2	Agotamiento3	Agotamiento4	Agotamiento5	Agotamiento6	Agotamiento7	Agotamiento8	Agotamiento9	Despersonalización1	Despersonalización2	Despersonalización3	Despersonalización4	Despersonalización5	Realización1	Realización2	Realización3	Realización4	Realización5	Realización6	Realización7	Realización8	D_Agotamiento	D_Despersonalización	D_Realización	Estrés_Laboral	
43	3	2	1	2	1	4	2	5	3	5	3	4	3	5	1	1	2	2	2	2	2	5	4	5	5	5	4	3	4	31	9	35	75
44	3	1	1	4	1	2	1	5	2	4	1	2	4	4	3	2	2	2	2	1	5	5	5	5	4	5	5	5	5	26	8	39	73
45	2	1	2	1	1	1	2	4	4	4	3	3	3	2	2	1	3	2	2	2	5	5	4	4	5	4	4	4	27	9	35	71	
46	3	2	1	2	1	2	1	4	2	3	3	5	4	1	1	2	3	2	3	1	5	3	5	5	5	5	5	3	24	8	36	68	
47	4	2	1	3	2	4	2	3	3	3	3	4	3	2	3	2	3	3	2	2	5	5	4	4	5	5	5	1	26	12	34	72	
48	3	2	1	1	1	3	2	5	3	2	3	2	5	2	3	2	3	4	3	1	5	5	5	5	4	5	4	2	27	12	35	74	
49	4	1	1	1	1	1	2	4	2	4	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	5	4	5	5	5	5	5	4	23	9	38	70	
50	3	2	1	3	1	4	2	3	2	3	4	4	3	3	3	2	3	2	2	2	5	4	4	4	4	5	3	4	27	9	33	69	
51	2	1	1	3	1	2	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	2	2	5	5	5	5	5	4	3	2	37	13	34	84	
52	4	1	1	1	1	4	2	4	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	1	5	2	5	5	5	5	5	5	5	24	8	37	69
53	2	2	2	1	1	1	2	4	3	4	3	3	3	1	2	2	2	2	2	2	5	5	4	4	5	3	3	4	25	9	33	67	
54	3	1	1	4	2	1	1	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	1	2	1	5	5	5	5	5	5	4	4	20	7	38	65	
55	3	1	1	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	34	20	32	86	
56	3	2	1	1	1	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	2	5	3	2	1	5	5	5	5	4	4	4	4	33	12	36	81	
57	2	2	2	2	1	1	2	4	3	4	3	4	4	2	2	2	2	2	2	2	5	5	5	5	5	4	5	3	28	10	37	75	
58	4	1	2	1	1	4	5	4	1	4	2	4	4	3	3	2	3	2	1	1	5	4	4	4	5	5	3	2	30	7	32	69	
59	3	2	2	2	1	1	2	4	2	2	2	5	3	2	2	2	3	2	2	2	5	5	5	5	5	3	5	2	24	11	35	70	
60	4	1	1	1	2	2	1	4	2	3	1	3	3	2	3	2	2	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	22	9	40	71	
61	1	2	2	1	1	1	1	4	2	4	1	3	3	3	3	2	2	2	2	1	5	5	5	5	4	5	5	4	24	8	38	70	
62	2	2	2	2	2	3	2	4	2	2	2	3	4	2	4	2	3	2	2	2	5	5	5	5	3	4	5	4	25	10	36	71	
63	3	2	1	3	1	3	3	4	2	2	2	4	5	3	2	3	2	2	2	2	5	4	3	3	5	3	3	1	27	9	27	63	

	Edad	Sexo	Condición	Profesión	Modalidad	Tiempo_servicio	Agotamiento1	Agotamiento2	Agotamiento3	Agotamiento4	Agotamiento5	Agotamiento6	Agotamiento7	Agotamiento8	Agotamiento9	Despersonalización1	Despersonalización2	Despersonalización3	Despersonalización4	Despersonalización5	Realización1	Realización2	Realización3	Realización4	Realización5	Realización6	Realización7	Realización8	D_Agotamiento	D_Despersonalización	D_Realización	Estrés_Laboral	
64	3	2	1	2	1	3	3	5	3	4	3	3	3	1	3	2	2	2	2	2	1	4	3	4	4	4	3	4	2	28	8	28	64
65	2	2	1	3	2	2	1	5	1	3	2	4	5	4	2	2	2	3	2	2	5	5	4	4	4	4	4	4	27	11	34	72	
66	2	2	1	3	1	2	2	5	2	5	2	4	3	4	3	2	4	1	2	1	5	4	5	5	5	4	4	4	30	9	36	75	
67	3	2	1	5	1	2	2	5	3	5	2	3	4	2	1	2	3	2	2	3	5	5	3	3	4	5	4	4	27	11	33	71	
68	4	2	1	3	2	2	2	4	2	2	1	4	4	3	3	2	2	2	2	2	5	5	5	5	4	3	5	2	25	9	34	68	
69	3	2	1	3	1	4	2	4	2	3	3	2	4	3	3	2	3	2	2	2	5	5	4	4	5	4	3	2	26	10	32	68	
70	4	2	1	6	2	3	2	4	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	1	5	4	5	5	3	5	5	3	24	8	35	67	
71	4	2	1	3	1	4	2	4	2	4	2	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	5	5	5	4	4	4	2	25	10	31	66	
72	4	2	1	1	2	4	1	4	2	2	3	2	3	3	3	2	3	1	1	2	5	5	5	5	5	3	3	3	23	8	34	65	
73	2	2	2	3	1	1	3	4	3	4	2	4	4	2	3	2	3	2	2	2	5	5	3	3	4	4	5	5	29	11	34	74	
74	3	2	2	2	1	1	1	4	1	4	2	3	4	2	2	2	5	3	2	1	5	5	5	5	5	5	3	2	23	12	35	70	
75	2	2	1	2	1	2	2	5	3	2	1	4	4	5	2	2	2	2	3	2	3	5	5	5	5	1	5	5	28	10	34	72	
76	3	2	1	5	1	2	1	4	3	5	3	3	4	2	2	2	2	3	2	3	5	3	4	4	4	5	5	4	27	11	34	72	
77	4	1	1	5	2	4	1	4	2	4	3	2	3	2	2	2	3	2	1	2	5	5	5	5	5	4	4	4	23	8	37	68	
78	4	2	1	3	1	4	1	4	2	4	2	4	2	2	2	2	4	2	2	1	5	5	5	5	5	5	3	3	23	10	36	69	
79	4	2	1	3	1	3	2	4	2	3	5	4	3	2	2	2	2	2	2	2	5	5	5	5	5	4	5	4	27	9	38	74	
80	2	2	2	2	2	2	3	4	3	2	3	3	5	2	4	2	3	2	2	2	3	2	5	5	3	3	2	2	29	10	25	64	
81	4	2	1	3	2	4	1	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	5	5	4	4	5	5	3	5	22	11	36	69	
82	4	2	1	3	2	4	2	4	3	4	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	4	4	2	2	3	4	5	2	26	10	26	62	
83	4	2	1	3	2	3	1	4	2	4	2	3	4	3	4	2	1	3	2	1	5	5	5	5	3	3	3	3	27	8	32	67	
84	4	2	1	2	1	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	2	2	2	2	2	5	5	5	5	5	3	5	3	29	9	36	74	

	Edad	Sexo	Condición	Profesión	Modalidad	Tiempo_servicio	Agotamiento1	Agotamiento2	Agotamiento3	Agotamiento4	Agotamiento5	Agotamiento6	Agotamiento7	Agotamiento8	Agotamiento9	Despersonalización1	Despersonalización2	Despersonalización3	Despersonalización4	Despersonalización5	Realización1	Realización2	Realización3	Realización4	Realización5	Realización6	Realización7	Realización8	D_Agotamiento	D_Despersonalización	D_Realización	Estrés_Laboral
85	4	1	1	1	2	4	3	5	2	5	5	4	5	3	3	2	4	3	2	3	5	5	4	4	5	4	4	3	35	13	34	82
86	3	1	2	5	2	1	2	5	3	5	3	3	5	3	3	2	3	3	2	2	4	3	4	4	3	4	3	3	32	12	28	72
87	4	2	1	6	2	4	4	5	4	4	5	5	5	5	3	2	5	5	2	4	5	5	5	5	4	4	4	4	40	17	36	93
88	4	1	1	1	2	4	1	4	2	3	1	5	3	4	3	2	2	2	2	1	5	5	4	4	4	5	5	2	26	8	34	68
89	3	2	1	2	1	3	3	3	4	5	5	4	5	4	4	2	3	3	2	2	3	4	4	4	3	2	3	3	37	12	26	75
90	4	2	1	2	1	4	2	5	3	4	5	5	5	3	3	4	3	3	2	2	4	4	4	4	4	3	4	2	35	14	29	78
91	2	1	2	1	1	1	2	4	3	4	2	4	4	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	29	11	21	61
92	3	1	1	1	2	2	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	17	24	77
93	3	2	2	2	2	2	4	5	5	5	5	4	5	3	3	5	5	5	2	2	4	4	4	4	3	3	3	3	39	19	28	86

ANEXO 8

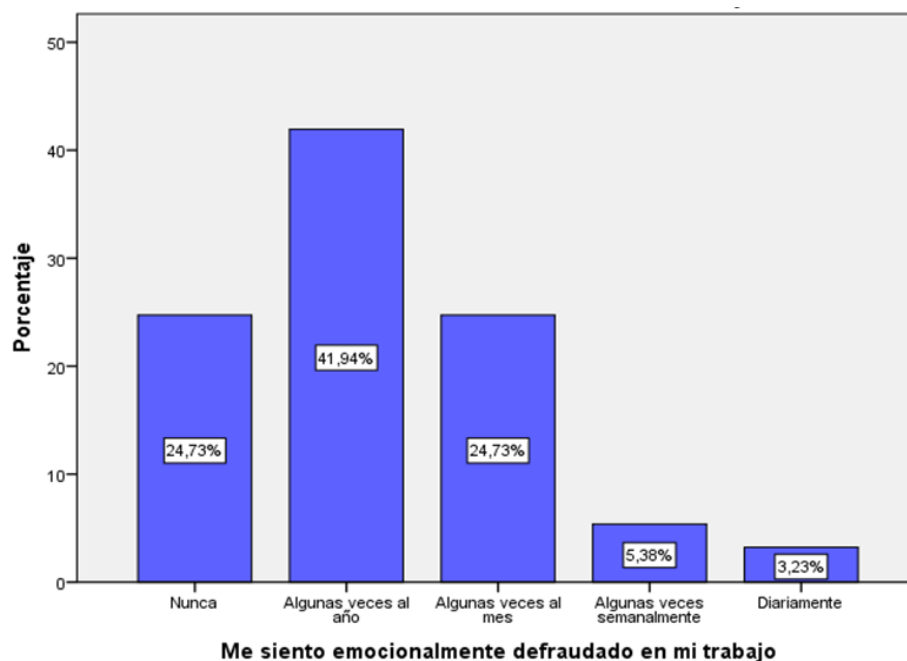
OTRAS TABLAS Y GRAFICOS

Tabla 1. Me siento emocionalmente defraudado en mi trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	
Item 1	Nunca	23	24,7
	Algunas veces al año	39	41,9
	Algunas veces al mes	23	24,7
	Algunas veces semanalmente	5	5,4
	Diariamente	3	3,2
	Total	93	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a profesionales de la salud de la Red Bonilla La Punta-Callao 2021

Gráfico 1. Me siento emocionalmente defraudado en mi trabajo



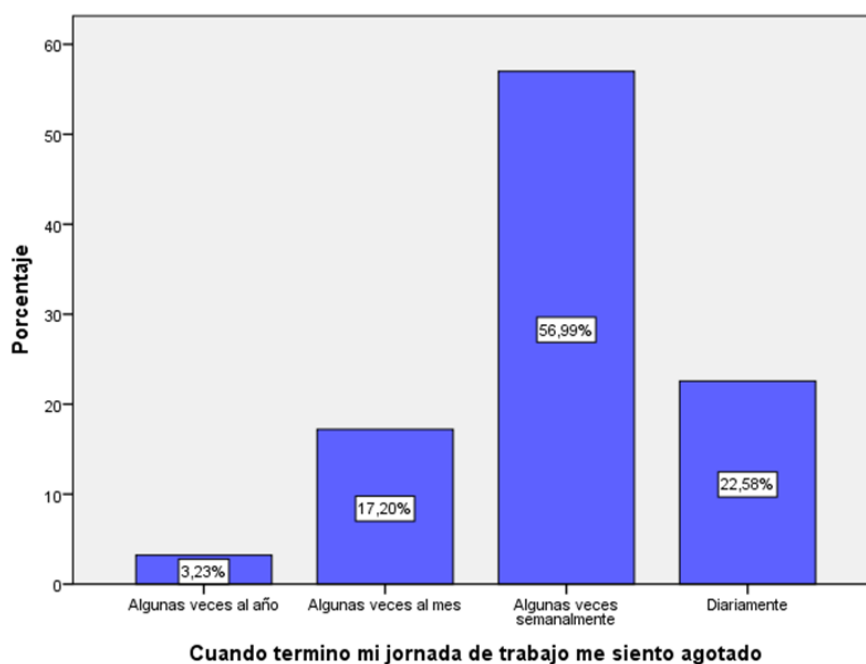
Del 100%(93) profesionales de la salud encuestados de la Red Bonilla La Punta, con respecto al indicador: *Me siento emocionalmente defraudado en mi trabajo*, el 24,7%(23) señalan *Nunca*, con 41,9%(39) *Algunas veces al año*, el 24,7%(23) señalan *Algunas veces al mes*, el 5,4%(5) *Algunas veces a la semana* y el 3,2%(3) *Diariamente*.

Tabla 2. Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado

	Frecuencia	Porcentaje
Item 2	Algunas veces al año	3,2
	Algunas veces al mes	17,2
	Algunas veces semanalmente	57,0
	Diariamente	22,6
	Total	93

Fuente: Cuestionario aplicado a profesionales de la salud de la Red Bonilla La Punta-Callao 2021

Gráfico 2. Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado



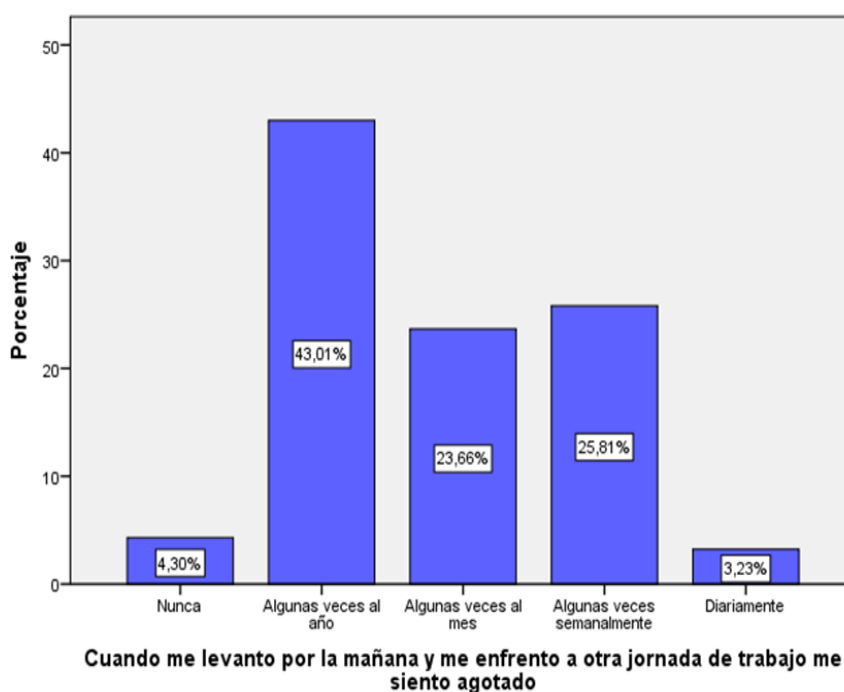
Del 100%(93) profesionales de la salud encuestados de la Red Bonilla La Punta, con respecto al indicador: *Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado*, el 3,2%(3) señalan *Algunas veces al año*, el 17,2%(16) señalan *Algunas veces al mes*, el 56,9%(53) *Algunas veces a la semana* y el 22,6%(21) *Diariamente*.

Tabla 3. Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento agotado

	Frecuencia	Porcentaje
Item 3		
Nunca	4	4,3
Algunas veces al año	40	43,0
Algunas veces al mes	22	23,7
Algunas veces semanalmente	24	25,8
Diariamente	3	3,2
Total	93	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a profesionales de la salud de la Red Bonilla La Punta –Callao 2021

Gráfico 3. Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento agotado



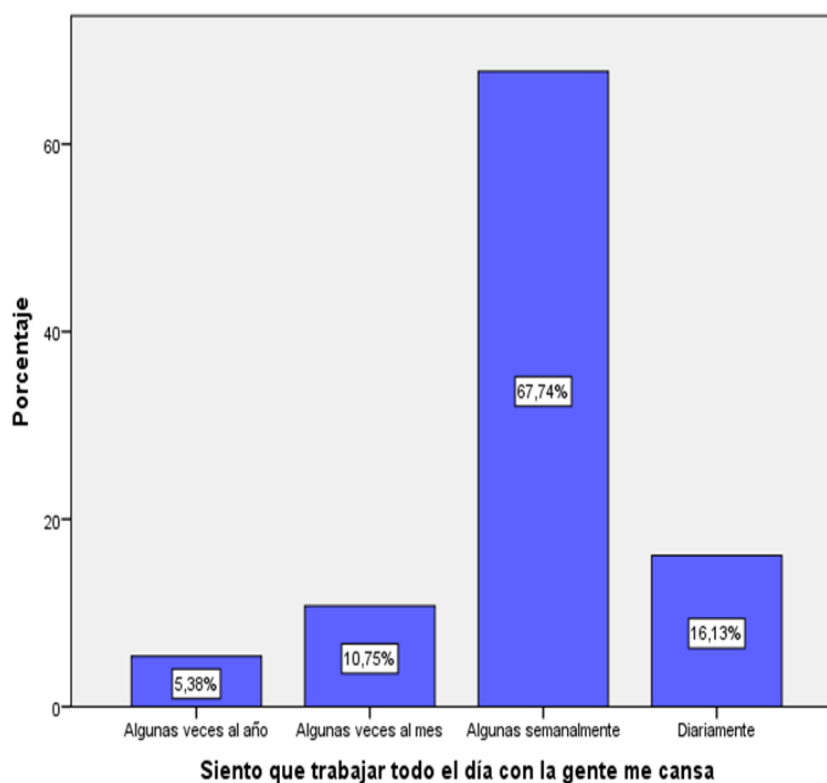
Del 100%(93) profesionales de la salud encuestados de la Red Bonilla La Punta, con respecto al indicador: *Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento agotado*, el 4,3%(4) señalan *Nunca*, el 43%(40) *Algunas veces al año*, el 23,7%(22) señalan *Algunas veces al mes*, el 25,8%(24) *Algunas veces a la semana* y el 3,2%(3) *Diariamente*.

Tabla 4. Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa

	Frecuencia	Porcentaje
Item 6	Algunas veces al año	5,4
	Algunas veces al mes	10,8
	Algunas semanalmente	67,7
	Diariamente	16,1
Total	93	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a profesionales de la salud de la Red Bonilla La Punta- 2021

Gráfico 4. Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa



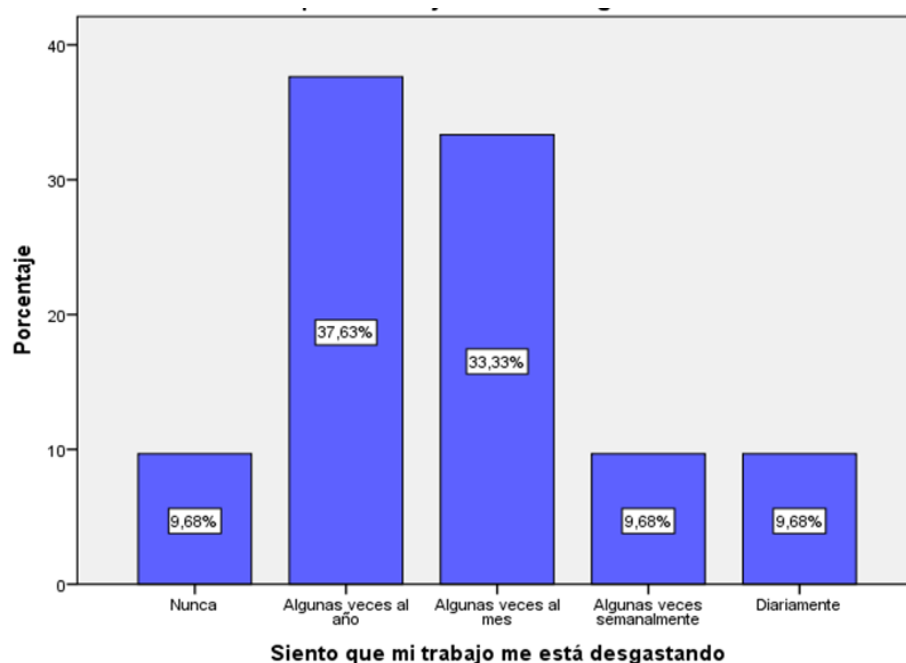
Del 100%(93) profesionales de la salud encuestados de la Red Bonilla La Punta, con respecto al indicador: *Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa*, el 5,4%(5) señalan *Algunas veces al año*, el 10,8%(10) señalan *Algunas veces al mes*, el 67,7%(63) *Algunas veces a la semana* y el 16,1%(15) *Diariamente*.

Tabla 5. Siento que mi trabajo me está desgastando

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	9	9,7
Algunas veces al año	35	37,6
Algunas veces al mes	31	33,3
Algunas veces semanalmente	9	9,7
Diariamente	9	9,7
Total	93	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a profesionales de la salud de la Red Bonilla La Punta –Callao 2021

Gráfico 5. Siento que mi trabajo me está desgastando



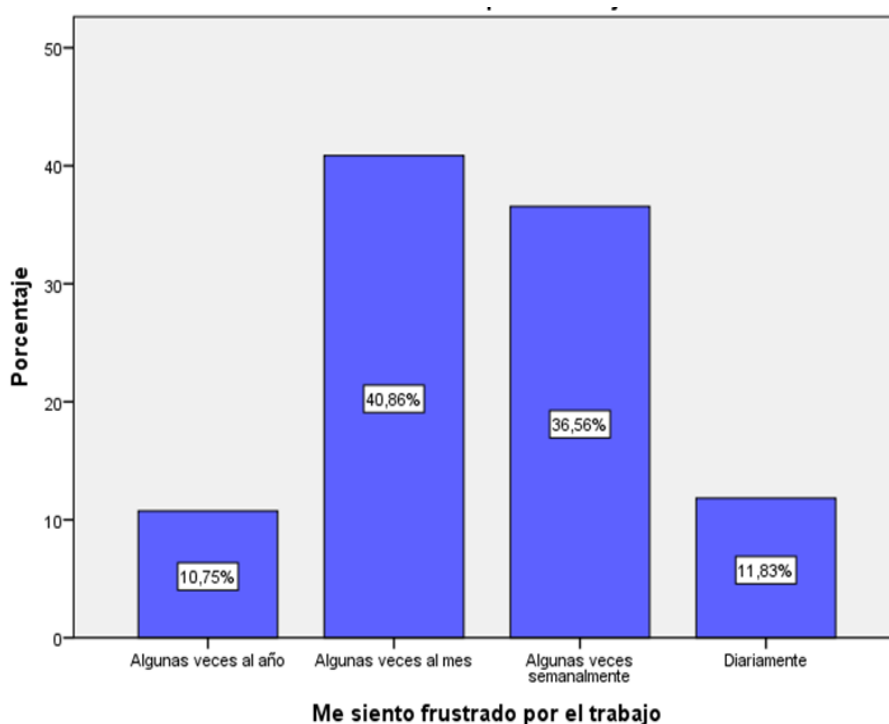
Del 100%(93) profesionales de la salud encuestados de la Red Bonilla La Punta, con respecto al indicador: *Siento que mi trabajo me está desgastando*, el 9,7%(9) señalan *Nunca*, el 37,6%(35) *Algunas veces al año*, el 33,3%(31) señalan *Algunas veces al mes*, el 9,7%(9) *Algunas veces a la semana* y el 9,7%(9) *Diariamente*.

Tabla 6. Me siento frustrado por el trabajo

	Frecuencia	Porcentaje
Item 13	Algunas veces al año	10,8
	Algunas veces al mes	40,9
	Algunas veces semanalmente	36,6
	Diariamente	11,8
	Total	93

Fuente: Cuestionario aplicado a profesionales de la salud de la Red Bonilla La Punta-Callao 2021

Gráfico 6. Me siento frustrado por el trabajo



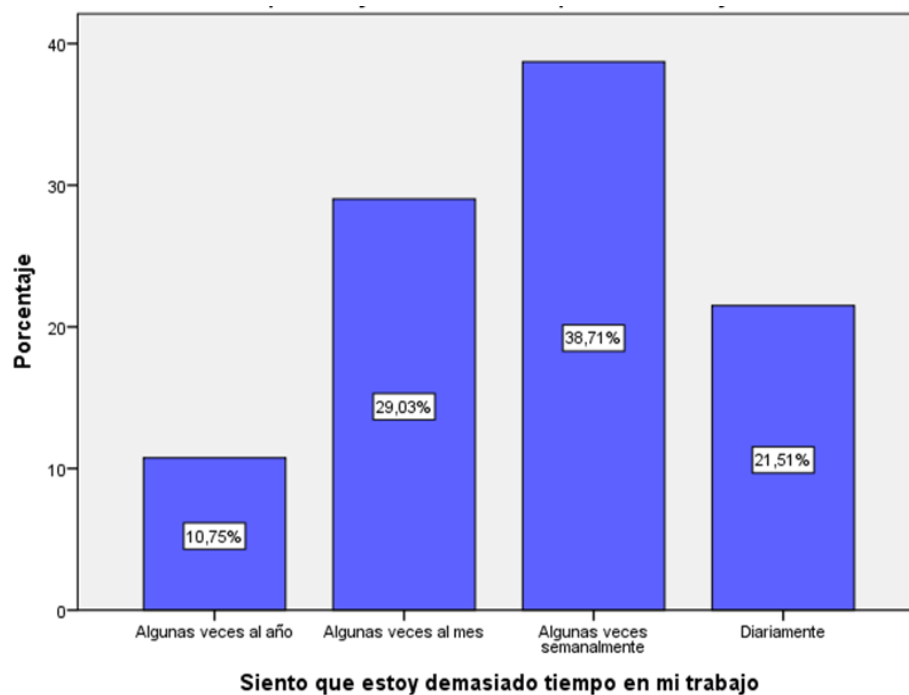
Del 100%(93) profesionales de la salud encuestados de la Red Bonilla La Punta, con respecto al indicador: *Me siento frustrado por el trabajo*, el 10,8%(10) señalan *Algunas veces al año*, el 40,9%(38) *Algunas veces al mes*, el 36,6%(34) *Algunas veces a la semana* y el 11,8%(11) *Diariamente*.

Tabla 7. Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo

	Frecuencia	Porcentaje
Item 14	Algunas veces al año	10,8
	Algunas veces al mes	29,0
	Algunas veces semanalmente	38,7
	Diariamente	21,5
	Total	93

Fuente: Cuestionario aplicado a profesionales de la salud de la Red Bonilla La Punta-Callao 2021

Gráfico 7. Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo



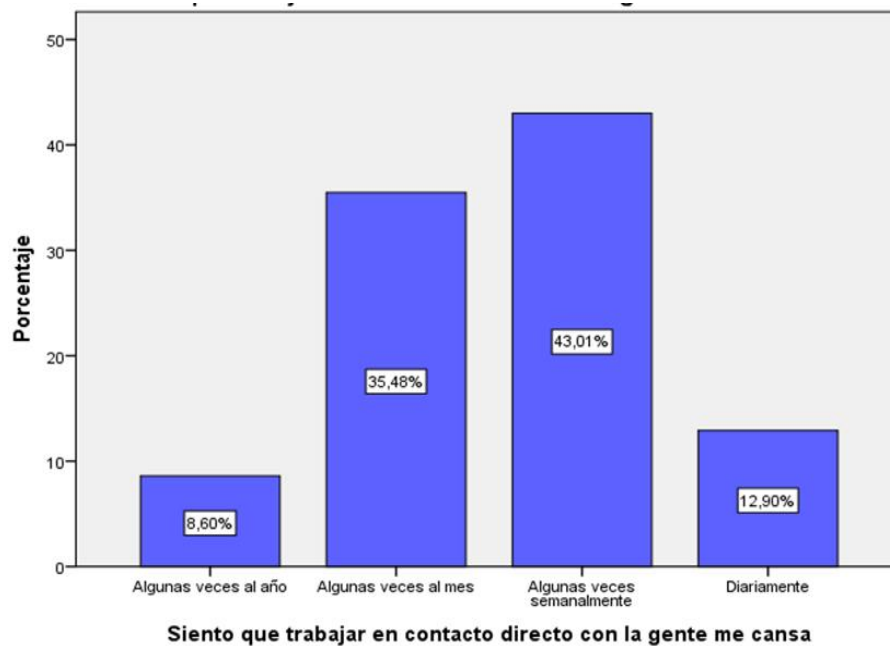
Del 100%(93) profesionales de la salud encuestados de la Red Bonilla La Punta, con respecto al indicador: *Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo*, el 10,8%(10) señalan *Algunas veces al año*, el 29%(27) *Algunas veces al mes*, el 38,7%(36) *Algunas veces a la semana* y el 21,5%(20) *Diariamente*.

Tabla 8. Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa

	Frecuencia	Porcentaje
Item 16	Algunas veces al año	8,6
	Algunas veces al mes	35,5
	Algunas veces semanalmente	43,0
	Diariamente	12,9
	Total	93

Fuente: Cuestionario aplicado a profesionales de la salud de la Red Bonilla La Punta-Callao 2021

Gráfico 8. Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa



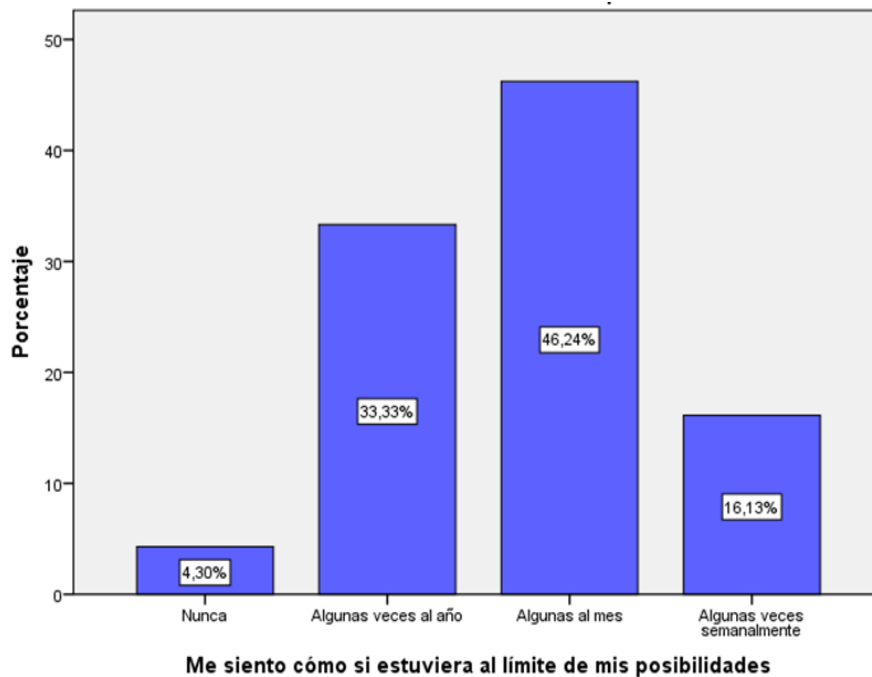
Del 100%(93) profesionales de la salud encuestados de la Red Bonilla La Punta, con respecto al indicador: *Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa*, el 8,6%(8) señala *Algunas veces al año*, el 35,5%(33) señalan *Algunas veces al mes*, el 43%(40) *Algunas veces a la semana* y el 12,9%(12) *Diariamente*.

Tabla 9. Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades

		Frecuencia	Porcentaje
Item 20	Nunca	4	4,3
	Algunas veces al año	31	33,3
	Algunas al mes	43	46,2
	Algunas veces semanalmente	15	16,1
	Total	93	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a profesionales de la salud de la Red Bonilla La Punta-Callao 2021

Gráfico 9. Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades



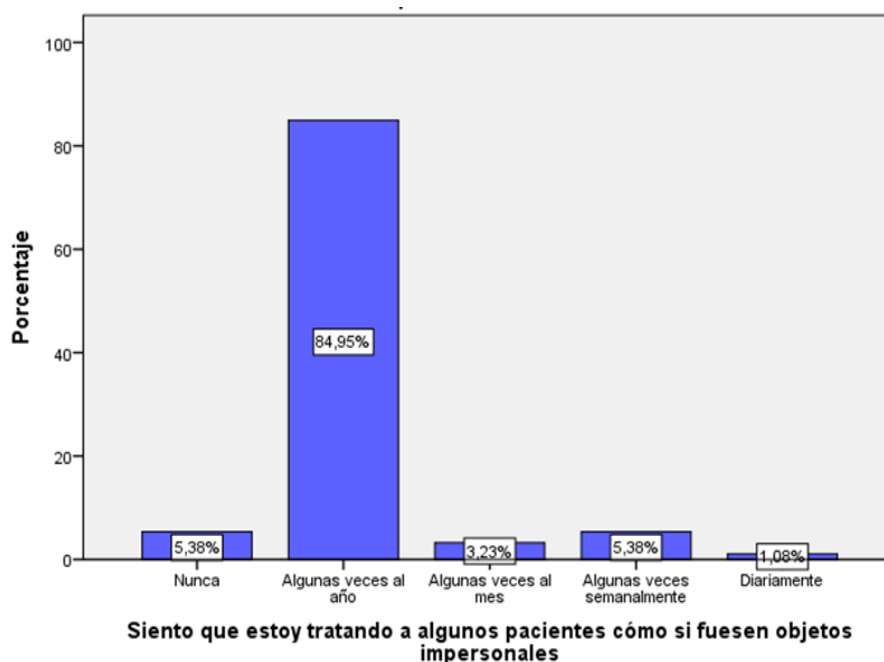
Del 100%(93) profesionales de la salud encuestados de la Red Bonilla La Punta, con respecto al indicador: *Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades*, el 4,3%(4) señalan *Nunca* al igual que en *Algunas veces al año* con 33,3%(31) , el 46,2%(43) señalan *Algunas veces al mes* y el 16,1%(15) *Algunas veces a la semana*.

Tabla 10. Siento que estoy tratando algunos pacientes como si fuesen objetos impersonales

	Frecuencia	Porcentaje
Item 5	Nunca	5,4
	Algunas veces al año	84,9
	Algunas veces al mes	3,2
	Algunas veces semanalmente	5,4
	Diariamente	1,1
Total	93	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a profesionales de la salud de la Red Bonilla La Punta –Callao 2021

Gráfico 10. Siento que estoy tratando algunos pacientes como si fuesen objetos impersonales



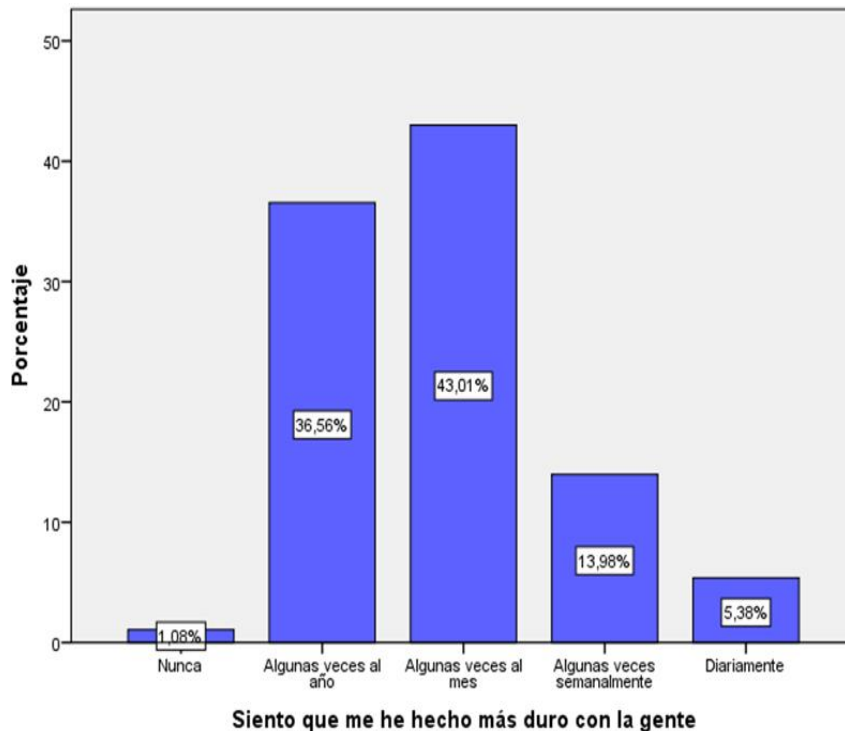
Del 100%(93) profesionales de la salud encuestados de la Red Bonilla La Punta, con respecto al indicador: *Siento que estoy tratando a algunos pacientes como si fuesen objetos impersonales*, el 5,4%(5) señalan *Nunca*, el 84,9%(79) *Algunas veces al año*, el 3,2%(3) señalan *Algunas veces al mes*, el 5,4%(5) *Algunas veces a la semana* y el 1,1%(1) *Diariamente*.

Tabla 11. Siento que me he hecho más duro con la gente

	Frecuencia	Porcentaje
Item 10	Nunca	1,1
	Algunas veces al año	36,6
	Algunas veces al mes	43,0
	Algunas veces semanalmente	13
	Diariamente	5,4
	Total	93

Fuente: Cuestionario aplicado a profesionales de la salud de la Red Bonilla La Punta-Callao 2021

Gráfico 11. Siento que me he hecho más duro con la gente



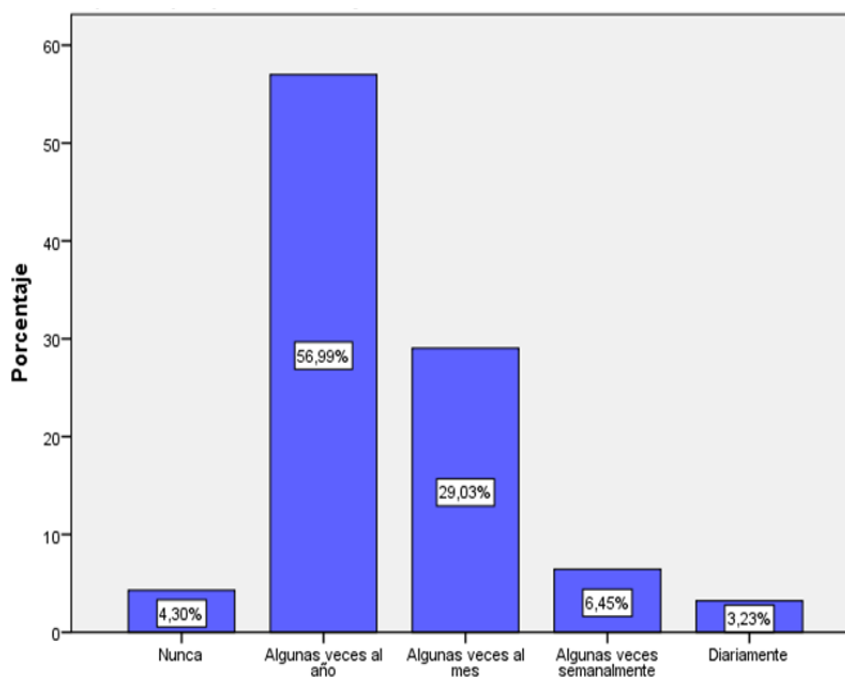
Del 100%(93) profesionales de la salud encuestados de la Red Bonilla La Punta, con respecto al indicador: *Siento que me he hecho más duro con la gente*, el 1,1%(1) señalan *Nunca*, el 36,6%(34) *Algunas veces al año*, el 43%(40) señalan *Algunas veces al mes*, el 14%(13) *Algunas veces a la semana* y el 5,4%(5) *Diariamente*.

Tabla 12. Me preocupa que este trabajo me está endureciendo emocionalmente

	Frecuencia	Porcentaje
Item 11		
Nunca	4	4,3
Algunas veces al año	53	57,0
Algunas veces al mes	27	29,0
Algunas veces semanalmente	6	6,5
Diariamente	3	3,2
Total	93	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a profesionales de la salud de la Red Bonilla La Punta-Callao 2021

Gráfico 12. Me preocupa que este trabajo me está endureciendo emocionalmente



Me preocupa que este trabajo me esta endureciendo emocionalmente

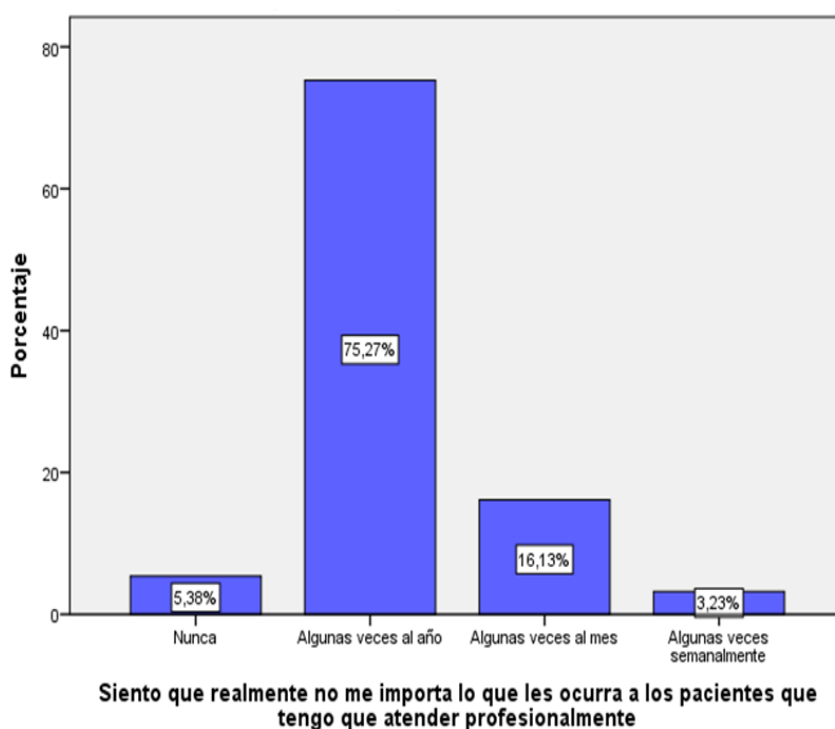
Del 100%(93) profesionales de la salud encuestados de la Red Bonilla La Punta, con respecto al indicador: *Me preocupa que este trabajo me está endureciendo emocionalmente*, el 4,3%(4) señalan *Nunca*, el 57%(53) *Algunas veces al año* , el 29%(27) señalan *Algunas veces al mes*, el 6,5%(6) *Algunas veces a la semana* y el 3,2%(3) *Diariamente*.

Tabla 13. Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a los pacientes que tengo que atender profesionalmente

		Frecuencia	Porcentaje
Item 15	Nunca	5	5,4
	Algunas veces al año	70	75,3
	Algunas veces al mes	15	16,1
	Algunas veces semanalmente	3	3,2
	Total	93	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a profesionales de la salud de la Red Bonilla La Punta-Callao 2021

Gráfico 13. Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a los pacientes a las que tengo que atender profesionalmente



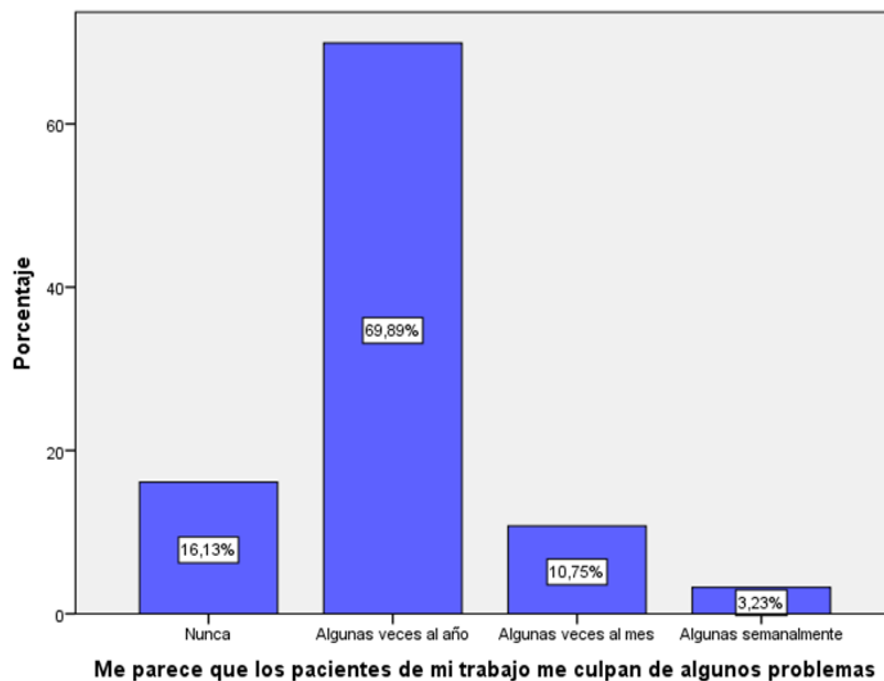
Del 100%(93) profesionales de la salud encuestados de la Red Bonilla La Punta, con respecto al indicador: *Me siento emocionalmente defraudado en mi trabajo*, el 5,4%(5) señalan *Nunca*, el 75,3%(70) *Algunas veces al año*, el 16,1%(15) señalan *Algunas veces al mes* y el 3,2%(3) *Algunas veces a la semana*.

Tabla 14. Me parece que los pacientes de mi trabajo me culpan de algunos problemas

		Frecuencia	Porcentaje
Item 22	Nunca	15	16,1
	Algunas veces al año	65	69,9
	Algunas veces al mes	10	10,8
	Algunas semanalmente	3	3,2
	Total	93	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a profesionales de la salud de la Red Bonilla La Punta-Callao 2021

Gráfico 14. Me parece que los pacientes de mi trabajo me culpan de algunos problemas



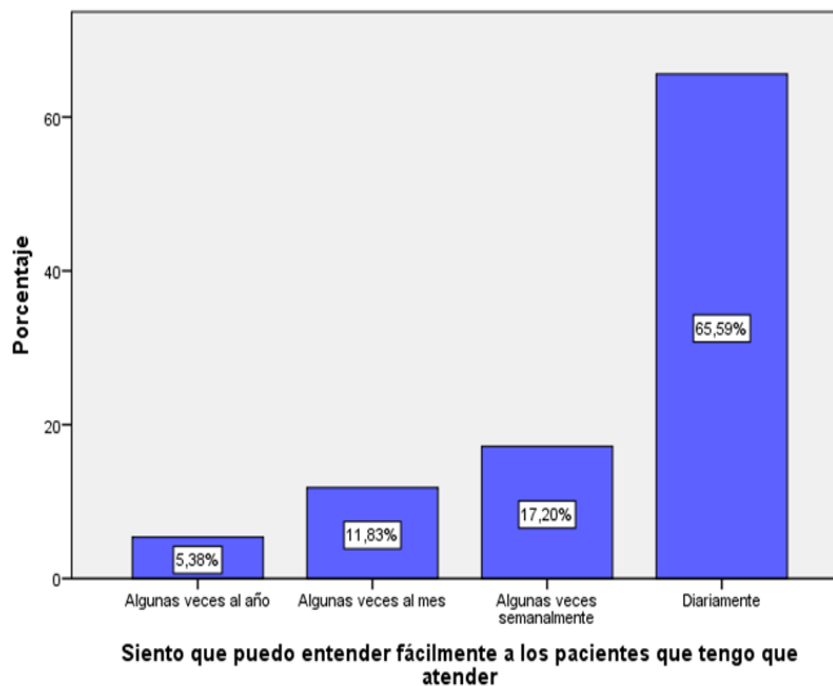
Del 100%(93) profesionales de la salud encuestados de la Red Bonilla La Punta, con respecto al indicador: *Me parece que los beneficiarios de mi trabajo me culpan de algunos problemas*, el 16,1%(15) respondieron *Nunca*, el 69,9%(65) *Algunas veces al año*, el 10,8%(10) señalan *Algunas veces al mes* y el 3,2%(3) *Algunas veces a la semana*.

Tabla 15. Siento que puedo entender fácilmente a los pacientes que tengo que atender

	Frecuencia	Porcentaje
Item 4	Algunas veces al año	5,4
	Algunas veces al mes	11,8
	Algunas veces semanalmente	17,2
	Diariamente	65,6
	Total	93

Fuente: Cuestionario aplicado a profesionales de la salud de la Red Bonilla La Punta-Callao 2021

Gráfico 15. Siento que puedo entender fácilmente a los pacientes que tengo que atender



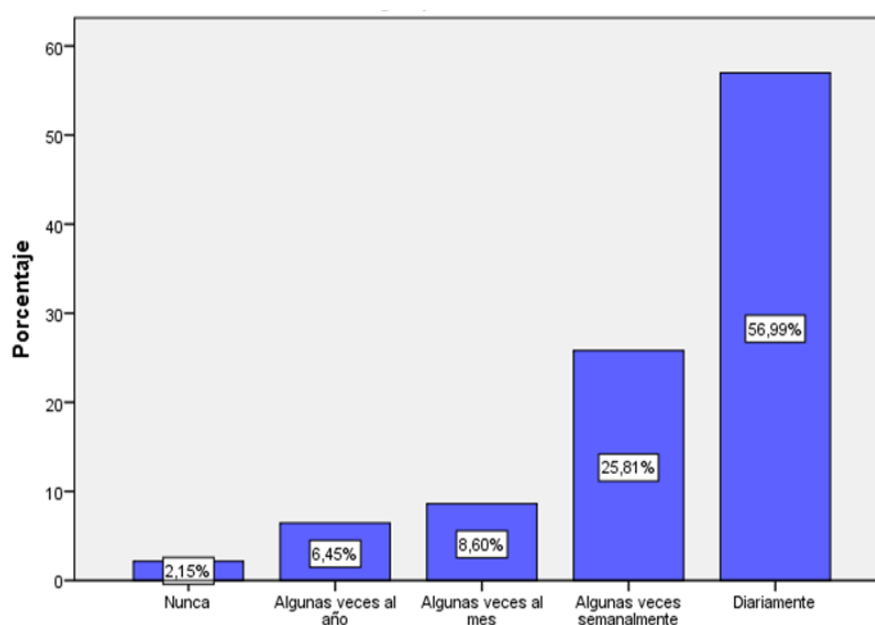
Del 100%(93) profesionales de la salud encuestados de la Red Bonilla La Punta, con respecto al indicador: *Siento que puedo entender fácilmente a las personas que tengo que atender*, el 5,4%(5) *Algunas veces al año*, el 11,8%(8) señalan *Algunas veces al mes*, el 17,2%(16). *Algunas veces a la semana* y el 65,6%(61) *Diariamente*.

Tabla 16. Siento que trato con mucha efectividad los problemas de los pacientes a los que tengo que atender

		Frecuencia	Porcentaje
Item 7	Nunca	2	2,2
	Algunas veces al año	6	6,5
	Algunas veces al mes	8	8,6
	Algunas veces semanalmente	24	25,8
	Diariamente	53	57,0
	Total	93	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a profesionales de la salud de la Red Bonilla La Punta-Callao 2021

Gráfico 16. Siento que trato con mucha efectividad los problemas de los pacientes a los que tengo que atender



Siento que trato con mucha efectividad los problemas de los pacientes a los que tengo que atender

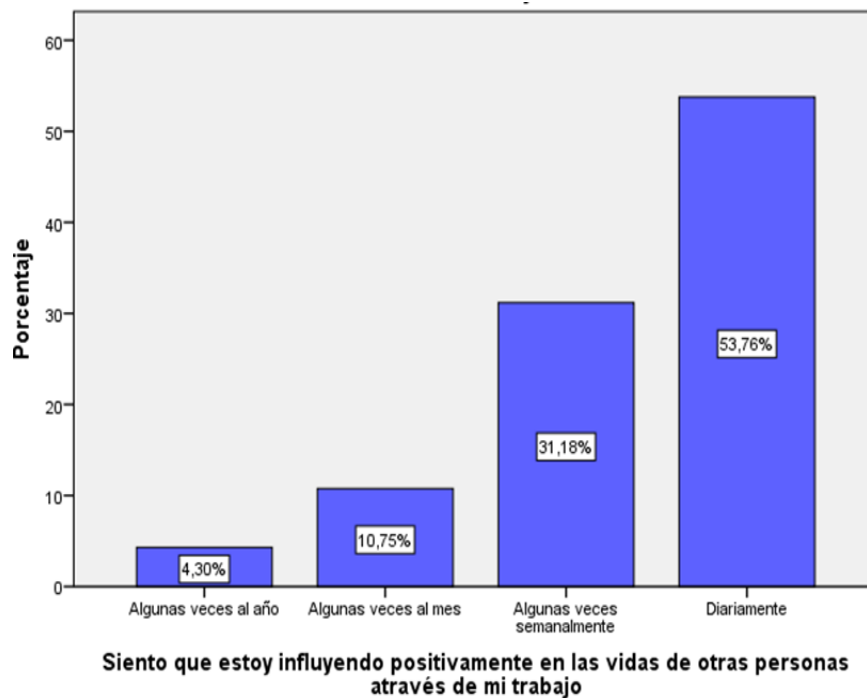
Del 100%(93) profesionales de la salud encuestados de la Red Bonilla La Punta, con respecto al indicador: *Siento que trato con mucha efectividad los problemas de las personas a las que tengo que atender*, el 2.2%(2) señalan *Nunca*, el 6.5%(6) *Algunas veces al año*, el 8,6%(8) señalan *Algunas veces al mes*, el 25,8%(24) *Algunas veces a la semana* y el 57%(53) *Diariamente*.

Tabla 17. Siento que estoy influyendo positivamente en las vidas de otras personas a través de mi trabajo.

	Frecuencia	Porcentaje
Item 9	Algunas veces al año	4,3
	Algunas veces al mes	10,8
	Algunas veces semanalmente	31,2
	Diariamente	53,8
	Total	93

Fuente: Cuestionario aplicado a profesionales de la salud de la Red Bonilla La Punta-Callao 2021

Gráfico 17. Siento que estoy influyendo positivamente en las vidas de otras personas a través de mi trabajo.



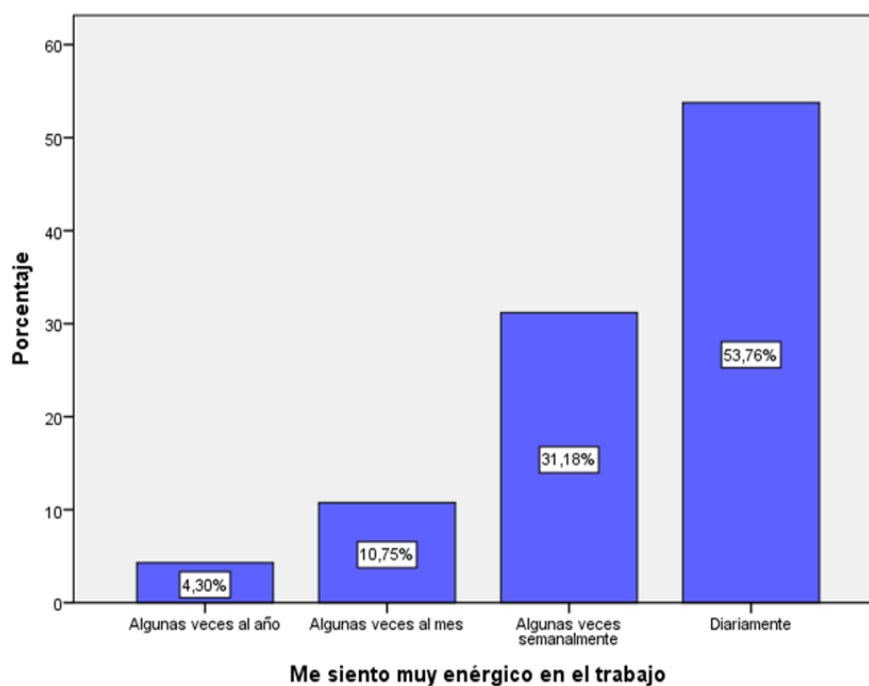
Del 100%(93) profesionales de la salud encuestados de la Red Bonilla La Punta, con respecto al indicador: *Siento que estoy influyendo positivamente en las vidas de otras personas a través de mi trabajo*, el 4.3%(4) *Algunas veces al año*, el 10,8%(10) *Algunas veces al mes*, el 31,2%(29) *Algunas veces a la semana* y el 53.8%(50) *Diariamente*.

Tabla 18. Me siento muy energético en mi trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	
Item 12	Algunas veces al año	4	4,3
	Algunas veces al mes	10	10,8
	Algunas veces semanalmente	29	31,2
	Diariamente	50	53,8
	Total	93	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a profesionales de la salud de la Red Bonilla La Punta-Callao 2021

Gráfico 18. Me siento muy energético en mi trabajo



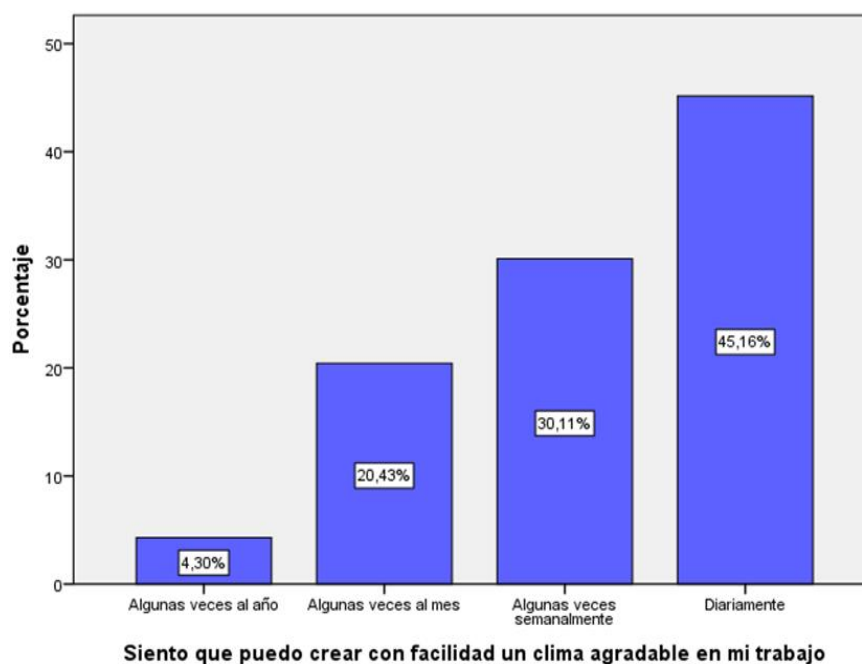
Del 100%(93) profesionales de la salud encuestados de la Red Bonilla La Punta, con respecto al indicador: *Me siento muy energético en mi trabajo*, el 4,3%(4) señalan *Algunas veces al año*, el 10,8%(10) señalan *Algunas veces al mes*, el 31,2%(29) *Algunas veces a la semana* y el 53,8%(50) *Diariamente*.

Tabla 19. Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo

		Frecuencia	Porcentaje
Item 17	Algunas veces al año	4	4,3
	Algunas veces al mes	19	20,4
	Algunas veces semanalmente	28	30,1
	Diariamente	42	45,2
	Total	93	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a profesionales de la salud de la Red Bonilla La Punta-Callao 2021

Gráfico 19. Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo



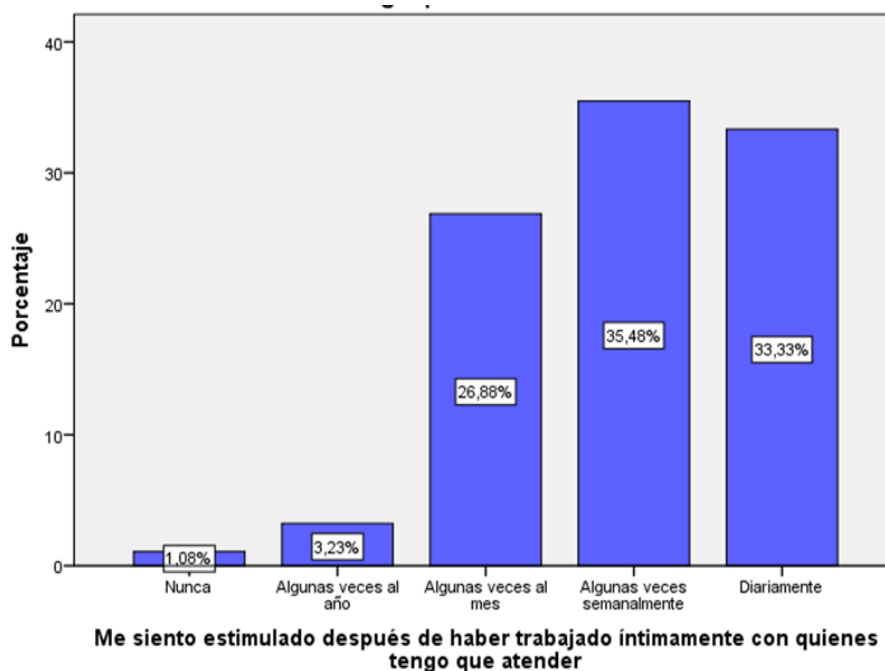
Del 100%(93) profesionales de la salud encuestados de la Red Bonilla La Punta, con respecto al indicador: *Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo*, el 4,3%(4) señalan como respuesta *Algunas veces al año*, al igual que *Algunas veces al mes* con el 20,4%(19), el 30,1%(28) *Algunas veces a la semana* y el 45,2%(42) *Diariamente*.

Tabla 20. Me siento estimulado despues de haber trabajado intimamente con quienes tengo que atender

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	1	1,1
Algunas veces al año	3	3,2
Algunas veces al mes	25	26,9
Algunas veces semanalmente	33	35,5
Diariamente	31	33,3
Total	93	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a profesionales de la salud de la Red Bonilla La Punta-Callao 2021

Gráfico 20. Me siento estimulado despues de haber trabajado intimamente con quienes tengo que atender



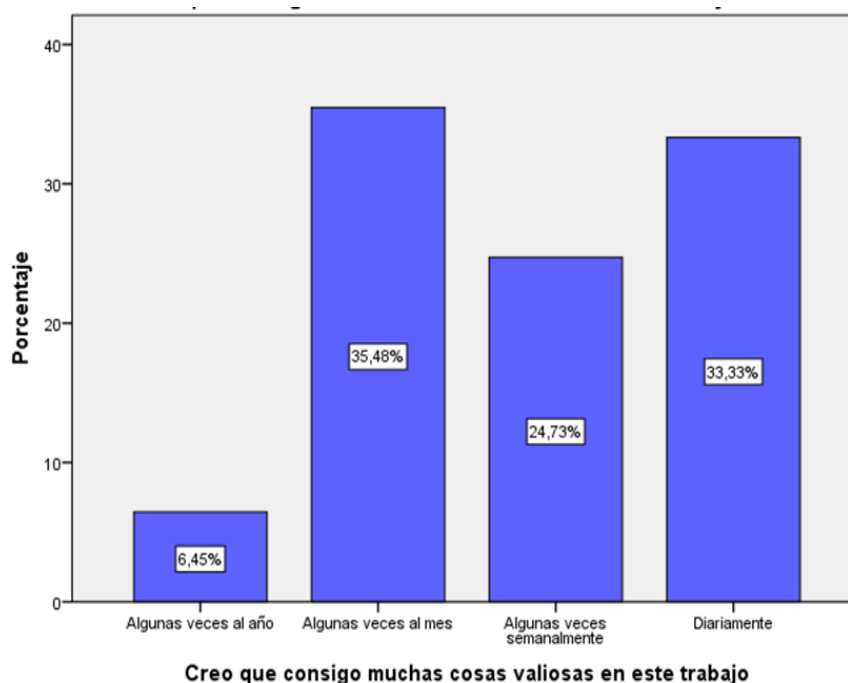
Del 100%(93) profesionales de la salud encuestados de la Red Bonilla La Punta, con respecto al indicador: *Me siento estimulado después de haber trabajado íntimamente con quienes tengo que atender*, el 1,1%(1) señalan *Nunca*, el 3,2%(3) *Algunas veces al año*, el 26,9%(25) *Algunas veces al mes*, el 35,5%(33) *Algunas veces a la semana* y el 33,3%(31) *Diariamente*.

Tabla 21. Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo

	Frecuencia	Porcentaje
Item 19	Algunas veces al año	6,5
	Algunas veces al mes	35,5
	Algunas veces semanalmente	24,7
	Diariamente	33,3
Total	93	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a profesionales de la salud de la Red Bonilla La Punta-Callao 2021

Gráfico 21. Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo



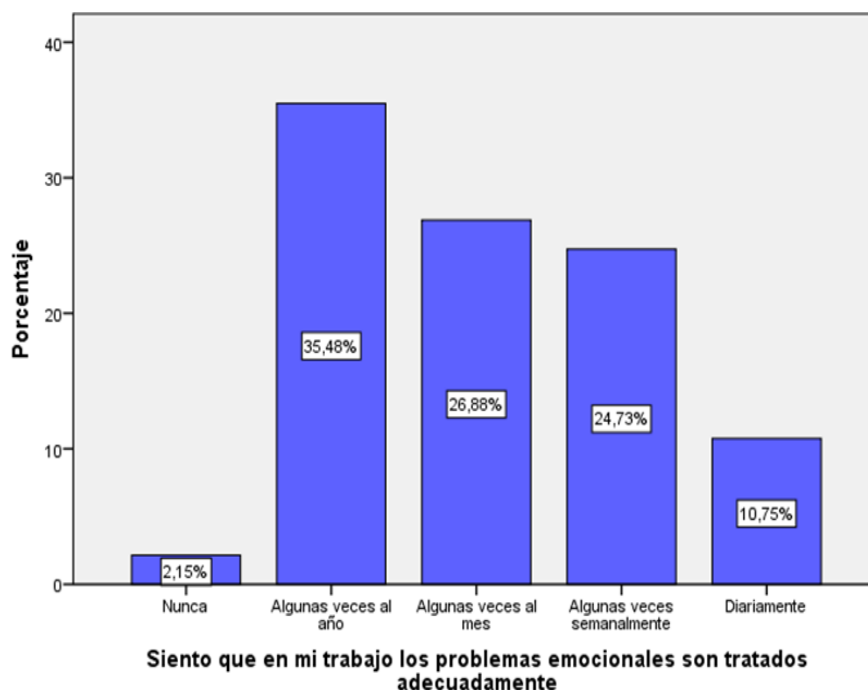
Del 100%(93) profesionales de la salud encuestados de la Red Bonilla La Punta, con respecto al indicador: *Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo*, el 6,5%(6) señala *Algunas veces al año*, el 35,5%(33) señalan *Algunas veces al mes*, el 24,7%(23) *Algunas veces a la semana* y el 33,3%(31) *Diariamente*.

Tabla 22. Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada

	Frecuencia	Porcentaje
Ítem 21	Nunca	2,2
	Algunas veces al año	35,5
	Algunas veces al mes	26,9
	Algunas veces semanalmente	24,7
	Diariamente	10,8
	Total	93

Fuente: Cuestionario aplicado a profesionales de la salud de la Red Bonilla La Punta-Calao 2021

Gráfico 22. Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada



Del 100%(93) profesionales de la salud encuestados de la Red Bonilla La Punta, con respecto al indicador: *Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada*, el 2,2%(2) señalan *Nunca*, el 35,5%(33) *Algunas veces al año*, el 26,9%(25) *Algunas veces al mes*, el 24,7%(23) *Algunas veces a la semana* y el 10,8%(10) *Diariamente*.

CONTRASTACION DE HIPOTESIS CON OTRO ESTADISTICO

Con Rho Spearman:

A. Contrastación y demostración de la hipótesis con los resultados.

Prueba de hipótesis general

H1: Existe relación significativa entre el estrés laboral y las modalidades de trabajo de los profesionales de la salud de Red Bonilla la Punta – Callao 2021.

H0: No existe relación significativa entre el estrés laboral y las modalidades de trabajo de los profesionales de la salud de Red Bonilla la Punta –Callao 2021.

Establecer el nivel de significancia: $\alpha=0.05$ (valor crítico Alfa)

Regla de decisión: Si p-valor > 0.05 , acepta H0 Si p-valor < 0.05 , rechaza H0

Prueba de hipótesis: Prueba no Paramétrica Rho de Spearman

Calculo estadístico: Valor calculado Rho Spearman=0.902

Tabla A.1. Estrés laboral y las modalidades de trabajo de los profesionales de salud de la Red Bonilla la Punta.

		Correlaciones	Modalidad de Trabajo	Estrés Laboral (agrupado)
Rho De Spearman	Modalidad de Trabajo	Coefficiente de correlación	1,000	,013
		Sig. (bilateral)	.	,902
	Estrés_Laboral (agrupado)	N	93	93
		Coefficiente de correlación	,013	1,000
		Sig. (bilateral)	,902	.
		N	93	93

Decisión estadística: Dado el p-valor = 0.902 (significancia bilateral asintótica), demuestra que p es mayor a la región crítica $\alpha =0.05$.

Conclusión: No existe relación significativa entre estrés laboral y las modalidades de trabajo en los profesionales de la salud de la Red Bonilla La Punta 2021.

Prueba de hipótesis específica N°1

H1: Existe relación significativa entre el estrés laboral en su Dimensión Agotamiento emocional y las modalidades de trabajo de los profesionales de la salud de Red Bonilla la Punta - Callao 2021.

H0: No existe relación significativa entre el estrés laboral en su Dimensión Agotamiento emocional y las modalidades de trabajo de los profesionales de la salud de Red Bonilla la Punta - Callao 2021

Establecer el nivel de significancia: $\alpha = 0.05$ (valor crítico Alfa)

Regla de decisión: Si p-valor > 0.05, acepta H0

Si p-valor < 0.05, rechaza H0

Prueba de hipótesis: Prueba no Paramétrica: Rho de Spearman

Calculo estadístico: Valor calculado Rho de Spearman= 0.155

Tabla A.2. Estrés laboral en su dimensión Agotamiento Emocional y las modalidades de trabajo en los profesionales de salud de la Red Bonilla La Punta – Callao 2021

	Correlaciones	Modalidad de Trabajo	Agotamiento (agrupado)
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	-,149
	Sig. (bilateral)	.	,155
	N	93	93
	Coeficiente de correlación	-,149	1,000
	Sig. (bilateral)	,155	.
	N	93	93

Decisión estadística: Dado el p-valor = 0.155 (significancia bilateral asintótica), demuestra que p es mayor a la región crítica $\alpha = 0.05$.

Conclusión: No existe relación significativa entre estrés laboral en su Dimensión Agotamiento Persona y las modalidades de trabajo en los profesionales de la salud de la Red Bonilla La Punta 2021

Prueba de hipótesis específica N°2

H1: Existe relación significativa entre el estrés laboral en su Dimensión Despersonalización y las modalidades de trabajo de los profesionales de la salud de Red Bonilla la Punta - Callao 2021.

H0: No existe relación significativa entre el estrés laboral en su Dimensión Despersonalización y las modalidades de trabajo de los profesionales de la salud de Red Bonilla la Punta - Callao 2021.

Establecer el nivel de significancia: $\alpha = 0.05$ (valor crítico Alfa)

Regla de decisión: Si p-valor > 0.05, acepta H0

Si p-valor < 0.05, rechaza H0

Prueba de hipótesis: Prueba no Paramétrica Rho de Spearman

Calculo estadístico: Valor calculado Rho Spearman= 0.406

Tabla A.3. Estrés laboral en su dimensión Despersonalización y las modalidades de trabajo de los profesionales de salud de la Red Bonilla la Punta - Callao 2021

		Correlaciones	Modalidad de trabajo	Despersonalización (agrupado)
Rho de Spearman	Modalidad de trabajo	Coeficiente de correlación	1,000	,087
		Sig. (bilateral)	.	,406
		N	93	93
	Despersonalización (agrupado)	Coeficiente de correlación	,087	1,000
		Sig. (bilateral)	,406	.
		N	93	93

Decisión estadística: Dado el p-valor = 0.406 (significancia bilateral asintótica), demuestra que p es mayor a la región crítica $\alpha = 0.05$.

Conclusión: No existe relación significativa entre estrés laboral en la dimensión Despersonalización y las modalidades de trabajo en los profesionales de la salud de la Red Bonilla La Punta 2021.

Prueba de hipótesis específica N°3

H1: Existe relación significativa entre el estrés laboral en su Dimensión Realización personal y las modalidades de trabajo de los profesionales de la salud de Red Bonilla la Punta - Callao 2021.

H0: No existe relación significativa entre el estrés laboral en su Dimensión Realización personal y las modalidades de trabajo de los profesionales de la salud de Red Bonilla la Punta - Callao 2021.

Establecer el nivel de significancia: $\alpha = 0.05$ (valor crítico Alfa)

Regla de decisión: Si p-valor > 0.05, acepta H0 Si p-valor < 0.05, rechazo H0

Prueba de hipótesis: Prueba no Paramétrica Rho de Spearman

Calculo estadístico: Valor calculado Rho de Spearman= 0.716

Tabla A.4. Estrés laboral en su dimensión Realización Personal y las modalidades de trabajo de los profesionales de salud de la Red Bonilla la Punta - Callao 2021

		Correlaciones	Modalidad de trabajo	D_RealizaciónPersonal (agrupado)
Rho de Spearman	Modalidad de trabajo	Coeficiente de correlación	1,000	,038
		Sig. (bilateral)	.	,716
		N	93	93
	D_Realización Personal (agrupado)	Coeficiente de correlación	,038	1,000
		Sig. (bilateral)	,716	.
		N	93	93

Decisión estadística: Dado el p-valor = 0.716 (significancia bilateral asintótica), demuestra que p es mayor a la región crítica $\alpha = 0.05$.

Conclusión: No existe relación significativa entre estrés laboral en su Dimensión Realización Personal y las modalidades de trabajo en los profesionales de la salud de la Red Bonilla La Punta 2021.