



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Riesgo laborales y Síndrome de Burnout en el personal de
enfermería del Hospital General Milagro, en tiempos de
COVID- 19, 2020**

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

AUTORA:

Llerena Jiménez, Jessica Nataly (ORCID: 0000-0001-5674-0209)

ASESOR:

Dr. Castillo Hidalgo, Efrén Gabriel (ORCID: 0000-0002-0247-8724)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud

PIURA - PERÚ

2021

Dedicatoria

El presente trabajo está dedicado a mi hija María José, por haber sido fuente de inspiración para poder lograr esta meta, por los momentos que no pude estar contigo por todos esos instantes que perdí de estar junto a ti, por esperarme y comprender que esto solo es una muestra de superación para que tu puedas estar orgullosa de tu mamita.

Para mi mami y mi esposo que confiaron en mi que lograría esta meta, esa pequeña familia que tengo, todo esto costo mucho esfuerzo y esmero, esto es para ustedes

Agradecimiento

Agradezco a Dios por bendecirme la vida, por guiarme lo largo de esta meta que me propuse, por ser el apoyo y fortaleza en aquellos momentos de debilidad.

Gracias a mi esposo, porque con su apoyo y afecto no me dejo caer, por siempre estar ahí cuando lo necesitaba por confiar que lo lograría, por tenerme paciencia en este proyecto de estudio.

A mi madre que siempre ha estado ahí conmigo.

Índice de Contenidos

Dedicatoria.....	II
Agradecimiento	III
Índice de Contenidos	IV
Índice de tablas	V
Índice de gráficos y figuras	VI
Resumen	VII
Abstract	VIII
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	7
III. METODOLOGÍA	19
3.1. Tipo y diseño de investigación	19
3.2. Variables y operacionalización:	19
3.3. Población, muestra y muestreo.....	20
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	21
3.5. Procedimientos:	22
3.6. Método de análisis de datos	22
3.7. Aspectos éticos.....	22
IV. RESULTADOS	23
V. DISCUSIÓN	42
VI. CONCLUSIONES	47
VII. RECOMENDACIONES	49
REFERENCIAS.....	76
ANEXOS.....	82

Índice de tablas

Tabla 1.....	31
Tabla 2.....	38
Tabla 3.....	44
Tabla 4.....	45
Tabla 5.....	46
Tabla 6.....	47
Tabla 7.....	48
Tabla 8.....	49

Índice de gráficos y figuras

Gráfico 1.....	32
Gráfico 2.....	33
Gráfico 3.....	34
Gráfico 4.....	35
Gráfico 5.....	36
Gráfico 6.....	37
Gráfico 7.....	39
Gráfico 8.....	40
Gráfico 9.....	41
Gráfico 10.....	42

Resumen

La inquietud por realizar la presente investigación surgió de la necesidad de tener un diagnóstico sobre la situación de los conocimientos sobre síndrome de burnout y el riesgo laboral que se genera en los ambientes hospitalarios, con mayores posibilidades, en la situación de pandemia por el COVID-19, 2020 que se debe enfrentar; por este motivo, el objetivo general fue determinar la relación entre el nivel de riesgo laboral y síndrome de burnout evaluados por personal asistencial sanitario del Hospital General Milagro durante COVID-19, 2020. Se desarrolló una investigación aplicada bajo el enfoque cuantitativo, de corte no experimental y diseño correlacional. La población muestral estuvo conformada de 60 trabajadores profesionales de enfermería. Se recurrió a la estadística inferencial para contrastar las hipótesis y extrapolar los resultados de la muestra hacia la población; sin la necesidad de recurrir a la manipulación de las variables. Los resultados evidencian que existe una relación estadísticamente significativa entre riesgo laboral y síndrome de burnout en personal de enfermería ($Rho = .538$; $p < .01$)

Palabras clave: *Riesgos en salud, síndrome de burnout, Covid-19.*

Abstract

The concern to carry out this research arose from the need to have a diagnosis on the situation of knowledge about burnout syndrome and the occupational risk that is generated in hospital environments, with greater possibilities, in the situation of pandemic by COVID- 19, 2020 that must be faced; For this reason, the general objective was to determine the relationship between the level of occupational risk and burnout syndrome evaluated by health care personnel of the General Hospital Milagro during COVID-19, 2020. An applied research was developed under the quantitative approach, not cut-off. experimental and correlational design. The sample population consisted of 60 professional nursing workers. Inferential statistics were used to test the hypotheses and extrapolate the results of the sample to the population; without the need to resort to manipulating the variables. The results show that there is a statistically significant relationship between occupational risk and burnout syndrome in nursing personnel (Rho =. 538; $p < .01$).

Keywords: Health risks, burnout syndrome, Covid-19.

I. INTRODUCCIÓN

La Organización Mundial de la Salud (OMS) (1) y la Organización internacional del Trabajo (OIT) (2) han reportado que, mucho más de dos millones de trabajadores han padecido por exposición a riesgos laborales que han desencadenado enfermedades o accidentes; en la misma línea, las situaciones accidentales que no terminan en muerte del trabajador llegan a doscientos sesenta millones al año; esto debido a que no se identifican, y controlan, los riesgos que se presentan en el ejercicio de las labores en el centro de salud; esta situación, además de generar una gran pérdida de vidas, genera pérdidas económicas, especialmente en cuanto horas de trabajo, pues muchos trabajadores de la salud solicitan permiso o licencias por accidente laboral; en este caso, riesgo laboral se entiende como toda situación de peligro latente que amenaza la salud o la vida de las personas que laboran en determinada institución, para este estudio, el personal de enfermería.

Los profesionales en enfermería, en su labor cotidiana, se exponen a diversos riesgos laborales que los ponen cerca a enfermedades ocupacionales; los riesgos más comunes se pueden sistematizar en físicos, químicos, ergonómicos, psicosociales y biológicos; el riesgo biológico es el que afecta en mayor frecuencia porque el profesional enfermero es más vulnerable a este tipo, en los procedimientos, en la exposición y aspiración de secreciones; por el contacto muy cercano con los pacientes delicados que pueden transmitir organismos como bacterias, hongos, virus y demás (3).

Diferentes investigaciones a nivel mundial reportan que existen riesgos diversos que, de forma explícita o encubierta impactan en los trabajadores del sector salud; en estos grupos de trabajadores destaca la labor de los profesionales en enfermería que son un grupo muy expuestos a esta serie de riesgos laborales, debido a que su trabajo básico consiste en tratar y cuidar directamente a los usuarios externos que necesitan cuidados en salud (4).

La problemática de salud en el trabajo, están causados principalmente por la exposición biológica y los ocasionados por los padecimientos psicosociales que, impulsados por el estrés, pueden derivar el síndrome de burnout, especialmente

en el contexto de pandemia por el COVID-19,2020; pues la situación de peligro inminente de contagiarse y derivar en muerte o deterioro grave de salud, causa temor, ansiedad y estrés, lo que se presenta en niveles diversos: casi nula posibilidad de sufrir un problema de salud relativamente importante, hasta la posibilidad de perder la vida, accidentalmente o por algún padecimiento ocupacional (5)

A su vez, diversas investigaciones indican que el síndrome de burnout tiene sus causas en problemas de índole social, cultural, económico y, sobre todo, por la exposición a situaciones que ponen en riesgo su integridad personalo algún aspecto importante en su vida (pérdida de un ser querido, accidente u otra situación traumática) por esta razón, los estudios relacionados con este padecimiento deben abarcar grupos poblacionales diferentes. Esto indica que, diversos estudios han demostrado que la competitividad extrema del mundo de hoy, y en él, los riesgos laborales (Tensión y predisposiciones a accidentes), predisponen a contraer los síntomas del burnout (6). Además, la exposición a riesgos laborales, en especial en tiempos covid 19, 2020 genera temor, angustia,incertidumbre e incrementa el nivel de estrés y, al manifestarse de manera continua, conlleva al agotamiento emocional, fatiga e irritabilidad y constituye un factor de riesgo para desarrollar Burnout.

La Organización internacional de trabajo considera que en América Latina se debe realizar un esfuerzo grande para que se conozcan y practiquen las medidas de bioseguridad, puesto que, con ello, se podría reducir el temor a sufrir un accidente. Precisamente, la situación de trabajadores preocupados hace que se reporte que el Síndrome de Burnout mantiene un crecimiento sostenido en los países latinos por lo que se debe ver con gran preocupación; este síndrome alcanza, con mayor frecuencia, a los trabajadores de salud, por la naturaleza de sus funciones en contacto directo con otras personas que tienen algún padecimiento (7).

Esta problemática no es ajena en el Ecuador, donde no se observa registro de datos estadísticos generales sobre la cantidad de trabajadores que han padecido o padecen de burnout; en este caso, por el crecimiento del estrés en el trabajo, el Ministerio de Salud Pública (8) elaboró un programa experimental para identificar el nivel de estrés de los empleados en salud; con ello se llegó a establecer que entre 10% y 20% de los trabajadores de tres centros de salud presentan el síndrome de

burnout.

Al respecto, la Federación Médica del Ecuador (9), indica que, uno de los factores que produce desgaste en los servidores de salud, es la jornada de ocho horas continuas, lo que lleva a que el médico, a media jornada, ya labore al 70% de su capacidad, porque el cansancio y estrés profesional ayudan a esta disminución. La misma situación se presenta en los profesionales de enfermería, pues, entre más cercano es el trato con los pacientes, mayor es la afectación de este síndrome, por eso, los profesionales de enfermería son los más afectados, pues es el encargado de comunicarse y atender al paciente, a los familiares y, además, atender las indicaciones de los médicos (10).

Esta misma situación se presenta en el Hospital General "Milagro", ubicado al Noroeste de la ciudad que lleva el mismo nombre en la ciudadela Ciencias, cerca del cuartel de la policía nacional, puesto que atender a los pacientes demanda agotamiento mental y físico que, sumado a las precariedades del trabajo trae consigo una falta de equilibrio en el bienestar del personal enfermero, esas situaciones causan ansiedad y desgaste general y, la sobre exposición a ello se refleja en absentismo laboral, descansos justificados, desmotivación y otros indicadores preocupantes; por otro lado, el no contar con un plan de bioseguridad ni recursos suficientes para implementarlo, la falta de insumos y medicamentos, la larga jornada y las exigencias de los familiares de pacientes, la desmotivación y la ansiedad, son indicios de agotamiento emocional que puede llevar al síndrome de burnout; más aún, en esta situación de pandemia, provocada por el COVID-19, 2020.

Por lo anteriormente expresado, esta situación, el problema de investigación se formula en la siguiente pregunta: ¿Cuál es la relación entre riesgo laboral y Síndrome de Burnout en el personal de Enfermería del Hospital General Milagro en tiempos COVID-19, 2020?

El presente estudio tiene relevancia teórica, el estudio se justifica porque busca encontrar el estado de las variables y, además, identificar las relaciones que hay entre ellas, en un contexto de pandemia como el que se afronta en la actualidad y que representa un verdadero caos, pues, por lo menos en tres aspectos, impacta

en la salud emocional de los profesionales de la salud: el rápido avance de la pandemia y la necesidad de hacerle frente; lo precario de los servicios de salud, especialmente en países como Ecuador; el temor que cunde en la población por el peligro de muerte que es más latente en el contexto de pandemia producido por el COVID-19, 2020. Sistematizar un constructo teórico que indique cuánto ha avanzado el síndrome de burnout entre el equipo de enfermería, también reportará las evidencias de aplicación de las medidas de bioseguridad; complementariamente, brindará información sobre la relación entre las variables y entre las dimensiones de las mismas.

La investigación se justifica de forma práctica dado que los resultados constituyen un diagnóstico para que, en base a ello, el personal directivo y el departamento de salud ocupacional, tomen decisiones para minimizar los riesgos y sus consecuencias negativas en el personal hospitalario y en los usuarios externos, especialmente en este periodo de pandemia.

La relevancia metodológica se fundamenta en el aporte instrumental, en el sentido de que se validará instrumentos estandarizados para ambas variables, pero, con algunas modificaciones para que respondan a las necesidades que reporta el estudio; de esta manera, otras instituciones podrán usarlos para poder diagnosticar el estado de las variables en sus propias realidades. Por lo tanto, el objetivo general es determinar la relación entre riesgo laboral y Síndrome de Burnout en el personal de Enfermería del Hospital General Milagro en tiempos COVID-19, 2020.

Los objetivos específicos son: Describir los niveles de riesgos laborales global y por dimensiones en personal del Hospital General Milagro, en tiempos COVID-19, 2020; describir los niveles del síndrome de Burnout global y por dimensiones en personal del Hospital General Milagro, en tiempos COVID-19, 2020; identificar la relación entre el riesgo físico y las dimensiones Agotamiento, despersonalización y baja realización personal en el personal de Enfermería del Hospital General Milagro en tiempos COVID-19, 2020; identificar la relación entre el riesgo ergonómico y las dimensiones del síndrome de Burnout Agotamiento, despersonalización y baja realización personal en el personal de Enfermería del Hospital General Milagro en tiempos COVID-19, 2020; identificar la relación entre el riesgo químico y las

dimensiones Agotamiento, despersonalización y baja realización personal en el personal de Enfermería del Hospital General Milagro en tiempos COVID-19, 2020; establecer la relación entre el riesgo biológico y las dimensiones Agotamiento, despersonalización y baja realización personal; establecer la relación entre el riesgo psicosocial y las dimensiones Agotamiento, despersonalización y baja realización personal en el personal de enfermería del Hospital General Milagro en tiempos de COVID-19, 2020.

En este sentido, en la presente investigación se asume como hipótesis general:

HA: Existe relación estadísticamente significativa entre riesgo laboral y Síndrome de Burnout en el personal de Enfermería del Hospital General Milagro en tiempos COVID-19, 2020;

Ho: No Existe relación estadísticamente significativa entre riesgo laboral y Síndrome de Burnout en el personal de Enfermería del Hospital General Milagro en tiempos COVID-19, 2020.

De la misma manera, las hipótesis específicas son:

HA1: Existe relación estadísticamente significativa entre el riesgo físico y las dimensiones Agotamiento, despersonalización y baja realización personal en el personal de Enfermería del Hospital General Milagro en tiempos COVID-19, 2020;

Ho1: No Existe relación estadísticamente significativa entre el riesgo físico y las dimensiones Agotamiento, despersonalización y baja realización personal en el personal de Enfermería del Hospital General Milagro en tiempos COVID-19, 2020.

HA2: Existe relación estadísticamente significativa entre el riesgo ergonómico y las dimensiones Agotamiento, despersonalización y baja realización personal en el personal de Enfermería del Hospital General Milagro en tiempos COVID-19, 2020;

Ho2: No Existe relación estadísticamente significativa entre el riesgo ergonómico y las dimensiones Agotamiento, despersonalización y baja realización personal en el personal de Enfermería del Hospital General Milagro en tiempos COVID-19, 2020.

HA3: Existe relación estadísticamente significativa entre el riesgo químico y las dimensiones Agotamiento, despersonalización y baja realización personal en el personal de Enfermería del Hospital General Milagro en tiempos COVID- 19, 2020;
Ho3: No Existe relación estadísticamente significativa entre el riesgo químico y las dimensiones Agotamiento, despersonalización y baja realización personal en el personal de Enfermería del Hospital General Milagro en tiempos COVID 19, 2020.

HA4: Existe relación estadísticamente significativa entre el riesgo biológico y las dimensiones Agotamiento, despersonalización y baja realización personal en el personal de Enfermería del Hospital General Milagro en tiempos COVID-19, 2020;

Ho4: No Existe relación estadísticamente significativa entre el riesgo biológico y las dimensiones Agotamiento, despersonalización y baja realización personal en el personal de Enfermería del Hospital General Milagro en tiempos COVID-19, 2020.

HA5: Existe relación estadísticamente significativa entre el riesgo psicosocial y las dimensiones Agotamiento, despersonalización y baja realización personal en el personal de Enfermería del Hospital General Milagro en tiempos COVID-19, 2020;

Ho5: No Existe relación estadísticamente significativa entre el riesgo psicosocial y las dimensiones Agotamiento, despersonalización y baja realización personal en el personal de Enfermería del Hospital General Milagro en tiempos COVID-19, 2020.

II. MARCO TEÓRICO

En el ámbito internacional se analizan investigaciones como la de Molavynejad et al (2019), cuyo estudio tuvo como finalidad analizar la relación entre burnout y características demográficas y rasgos de personalidad. Estudio transversal realizado en 106 enfermeras de oncología que trabajan en el Hospital Baghaei, en Irán. Se aplicó el Inventario de cinco factores NEO (NEO-FFI) y la ansiedad y la depresión mediante un cuestionario educativo clínico, El otro instrumento fue el MBI, la prueba t para comparar las medias y la correlación de Pearson para evaluar las correlaciones. Aproximadamente el 32,1% de las enfermeras de oncología se encontraban en la fase más grave de agotamiento. La despersonalización y el agotamiento emocional tuvieron una correlación positiva significativa con la ansiedad y la depresión, mientras que la realización personal tuvo una correlación negativa con la ansiedad y la depresión. Un número significativo de enfermeras oncológicas experimentó la etapa más severa de burnout (11).

Ore y Serpa (2018) en Huancavelica, cuyo estudio tuvo como finalidad establecer cómo se asocia el síndrome de burnout con la satisfacción laboral, de acuerdo con la percepción de los profesionales de enfermería que prestan servicio en la consultoría externa del nosocomio. Estudio diseñado como descriptivo de correlación; considerando una muestra censal de 30 enfermeros (as). Se aplicó un cuestionario. Se estableció que hay una asociación inversa y alta de $-.842$, lo que indica que cuando hay una alta satisfacción, el síndrome de burnout es bajo; de la misma manera, el síndrome de burnout se asocia significativamente con las dimensiones de la satisfacción, pues $p < .000$; por este motivo, las hipótesis planteadas se conformaron (12).

Por su parte, García (2016) en España, en su tesis doctoral, realizó una investigación descriptiva explicativa. La muestra consistió en un total de 1225 enfermeras del servicio de salud de España Andalucía (SAS). El instrumento fue el inventario Maslach de Burnout. Conclusión: En relación con la sobrecarga laboral que implica la implementación de un día físico que complementa la emergencia para las enfermeras del SAS, y se aprecia a tener una tendencia a un alto nivel de Burnout. De hecho (44, 1% del total de participantes), muchos de expertos que

dijeron que están en la etapa más avanzada del desorden. Se concluye la presencia de un alto nivel de Burnout coincide con un alto nivel de tendencias neuróticas, ansiedad y depresión. Y la extraversión, la ternura, la responsabilidad y el bajo nivel de aperturas de las enfermeras (13).

Caballero (2016) realizó un estudio en Bogotá, Colombia, cuyo propósito es detallar el Síndrome de Burnout y la calidad de vida laboral de los empleados asistenciales de un establecimiento de salud de II categoría y advertir si existe correlación en medio de estas construcciones teóricas desarrolladas para resolver el problema, se esgrimió un método de carácter descriptivo, correlacional y se esgrimió el Inventario de Burnout de Maslach (MBI) y el Cuestionario de Calidad de Vida Profesional los cuales se aplicaron a 62 personas asistenciales; los resultados revelaron una alta y moderada severidad del Síndrome de Burnout en el 38.7%, de los encuestados, en quienes, el cansancio emotivo tuvo una correlación directa con la responsabilidad profesional y una correlación indirecta con la motivación intrínseca (14).

Aldrete (2015) realizó un estudio en Guadalajara, México, con la finalidad de establecer la correlación entre los coeficientes de la conducta de las personas en sus espacios sociales, laborales y el síndrome de Burnout en los empleados del área de enfermería de un establecimiento de atención a la salud de III categoría. Para lograrlo, se esgrimió un estudio de carácter transversal, observacional y metódico en 163 empleados de 21 servicios del área de atención. De ellos, el 41.4% trabajaba en la ronda matutina y el 47.5% de los encuestados señalan la concurrencia de componentes psicosociales perjudiciales en su sitio de labores. Los resultados fueron que el 33.3% de los encuestados presentaban extenuación emocional, 50.8% de los encuestados presentaban mínima cumplimiento personal y finalmente el 17.9% de los encuestados manifestaron sentir despersonalización. La extenuación emotiva se correlacionó con seis de los ocho planos psicosociales estimados y, por lo tanto, el estudio concluye que hay correspondencia entre los coeficientes psicosociales, de trabajo y el Síndrome de Burnout (15).

Cañadas, Vargas, Inmaculada y De la fuente (España, 2015) con el objetivo de Evaluar los niveles de burnout en enfermeras de oncología y analizar la relación entre el burnout con factores de personalidad. Estudio cuantitativo, observacional,

transversal, multicéntrico. Se incluyeron 101 enfermeras oncológicas (Andalucía, España). Las principales variables fueron factores de personalidad, evaluados con el cuestionario NEO-FFI, ansiedad y depresión, evaluados con el Cuestionario Educativo-Clínico: Ansiedad y Depresión, y burnout, evaluados con el Inventario de Burnout de Maslach. Según el modelo de fases de burnout, el 29,6% de la muestra se encuentra en las fases más severas (16).

En el ámbito nacional, Ramírez et al (2019) cuyo objetivo de su estudio fue relacionar el síndrome de burnout con el estado de salud de los enfermeros de Quito. Diseñado como descriptivo de correlación, se trabajó con 142 profesionales de enfermería a quienes se les aplicó un cuestionario elaborado para el caso; aparte del inventario de burnout MBI –HSS. Se encontró prevalencia muy baja del síndrome de burnout. De la misma manera se identificó que el agotamiento emocional y la despersonalización con sintomatología somática, disfunción social y depresión, tienen una relación significativa (17).

Rosero (2016) en Guayaquil, en su estudio de maestría cuyo objetivo fue determinar la prevalencia del Síndrome de Burnout en los profesionales de la salud que laboran en el mencionado hospital; aplicó biosocial y la escala de Maslach y Jackson (MBI). Su muestra incluyó a 178 profesionales, de los cuales el 70,79% era civil y el resto militar, también se reveló que 58,99% eran mujeres; de la misma manera, no se encontró que el síndrome de burnout prevalezca estadísticamente pues $p > 0,05$; tampoco hubo significancia con las profesiones ($p > 0,05$), ni con el horario de la semana; de la misma forma, la carga de usuarios y los turnos laborales no presentaron significancia; por este motivo, se concluyó que el síndrome de burnout tuvo escasa prevalencia y una asociación no significativa con la cantidad de usuarios que se atendieron, tampoco con el título que se posee, ni con la programación de trabajo o el número de horas semanales (18).

En cuanto a las bases teóricas del **riesgo laboral** es un tipo de daño que trastoca el estado de salud de quien trabaja, es decir, la lesión o enfermedad que se contrae en la institución en la que se labora; la totalidad de trabajadores están en riesgo de padecer un daño según la actividad laboral que desarrollan y estar expuestos a todo tipo de riesgo, pueden ser biológicos, según la calidad del aire que se respira;

biomédicos, de acuerdo con los fluidos contaminantes que manejan o por la cercanía física con el paciente (19).

Tennessee y Padilla (20), hacen mención que los riesgos laborales que enfrentan las enfermeras y demás trabajadores de salud, se pueden agrupar de la siguiente forma:

Los riesgos químicos son los daños latentes que pueden producirse por la exposición o contacto con diversos materiales químicos altos en toxicidad o irritabilidad para el cuerpo humano; en este grupo se incluyen las medicinas. Estos agentes pueden tener acceso al organismo del trabajador cuando respira, come o por contacto de la piel.

Los **riesgos ergonómicos** son aspectos encontrados en los ambientes de trabajo y que no son adecuados a las condiciones físicas y mentales de los trabajadores, por lo que pueden ser potenciales accidentes. La persona, en su centro de trabajo, interactúa con su ambiente laboral; realiza movimiento, asume posturas que le implican riesgo de daño a su estado de salud.

Los **riesgos psicosociales** son aspectos situacionales que se relacionan con las acciones propias del contexto de trabajo o del trabajador y que pueden impactar en la salud mental del mismo; traen consigo el estrés, interferencia en las relaciones interpersonales y trastornos emocionales, incluido el síndrome de burnout.

Los **riesgos biológicos** producidos por la exposición a organismos infecciosos transmisibles por contactar con material infectado o fluidos corporales; de forma general se debe tener presente que es posible contraerlos por medio del aire, de la sangre y de los fluidos corporales.

Por último, el riesgo que traen consigo los componentes físicos que producen efectos nocivos, según cuánto tiempo y con cuánta intensidad se exponga, por ejemplo, la exposición energética en el centro de trabajo; los ruidos molestos, los peligros mecánicos, como el manejo de máquinas; o cualesquiera otros peligros derivados de las diversas formas de energía, tales como rayos x, ultrasonidos, radiofrecuencia y otros (21).

Por otro lado, se tiene la teoría de la pirámide de control del riesgo; en este caso, Bird, citado por Kjellén (22) propone la existencia de una correlación entre las ocasiones que traen consigo pérdidas (incidentes) y los incidentes que impactan negativamente en la salud del trabajador, por esto, se asume la aplicación teórica de la causalidad como una forma de minimizar los accidentes y recomiendan impactar, no solo sobre las consecuencias fatales, sino también sobre los riesgos mismos. Por esta razón se identifican diversos riesgos en el ambiente laboral que pueden eliminarse con la reglamentación y su observancia. Complementariamente, la Teoría de situación en crisis propone que el riesgo laboral en salud son las formas de trabajo que se presentan el centro de salud con la posibilidad de producir daños en su salud y que limitan su producción y su tiempo efectivo de labor. Los servidores sanitarios no presentan los requisitos para llevar exitosamente dicha función o son muy limitados para afrontar los condicionamientos de bioseguridad y protección. (23).

En cuanto al **síndrome de Burnout**, se reporta a Freudenberger quien lo define como "La agrupación de sintomatologías médicas-biológicas, psicológicas y sociales inespecíficas, que se desenvuelven en el ejercicio profesional, como consecuencia de un excesivo requerimiento de energía" y en él hablaba de la insatisfacción laboral provocada por el estrés laboral (24).

Según Marshal, el síndrome de Burnout es la consecuencia de una respuesta extendida a los estresores interpersonales arraigados en el ámbito laboral y propende a ser suficientemente inalterable con los períodos. Igualmente, complementa que el Síndrome de Burnout no es una complicación de los individuos, sino es el corolario del entorno común en el cual laboran y que es la disposición y la actividad del lugar de labores la que determina la manera en la cual los hombres interactúan y ejecutan sus labores (25).

Gil-Monte, quien transcribió al español el término burnout como "Síndrome de Quemarse por el Trabajo (SQT)". Lo especifica como una contestación psicológica al estado de extenuación intelectual crónico provocada por el requerimiento laboral de una demanda muy elevada, de naturaleza interpersonales y emotivas, que aparecen en los profesionales de las instituciones de asistencia quienes laboran en

acercamiento con los consumidores de las instituciones, y se identifica por un detrimento cognoscitivo que radica en un menoscabo de la utopía del trabajo, la desilusión profesional o la mínima concreción personal en el centro laboral, por un detrimento afectuoso determinado por extenuación emocional y físico así como por comportamientos y proceder negativas hacia los clientes y hacia la institución (26).

Por otro lado, el origen del proceso del Síndrome de Burnout se halla en la exigencia de las personas de descubrir una connotación de la existencia humana y al observar que su faena no se lo provee emerge una percepción de frustración. Marrau, (como se cita en Barrera et al) advierte que la evidencia primitiva de Síndrome de Burnout es el agotamiento (27).

Además, los síntomas que presentan los individuos con Síndrome de Burnout en la primera etapa son: Extenuación, desánimo, perturbaciones del sueño y permutas del apetito. En la segunda etapa presentan: insatisfacción; caracterizada porque los individuos quienes sobrellevan el Síndrome de Burnout dilapidan la felicidad y el placer por lo que hacen, surge la indiferencia, el cinismo y el resultado de su trabajo no importa (28).

En diversas ocasiones este comportamiento nace en concordancia a todo el equipo de trabajo y en el tenor en el que se desempeña. Esto genera al individuo irritabilidad y falta de participación. El individuo ya no está presente en las diligencias grupales, lo que lleva a la percepción de frustración profesional y a la percepción de frustración personal por haber seguido una condición de vivir y de ser. Por lo tanto, se agregan las costumbres tóxicas y el abandono laboral (29). Esta es la tercera etapa de lo que se inició con el agotamiento, siguió con la insatisfacción y llegó a esta etapa. Por lo cual, esto se transcribe precipitadamente en la crisis de relación social más próxima que es la conyugal y la de filiación.

La sintomatología del Síndrome de Burnout se cataloga en: psicósomáticos (consunción, extenuación incurable, cefaleas habituales, molestia generalizadas, merma en el peso, taquicardia, presión elevada), conductuales (dañina comunicación, práctica habitual de no acudir a trabajar, exceso en el consumo de drogas tales como café, tabaco, alcohol, fármacos etc., perturbaciones de la

apetencia y la ingesta de alimentos) y emocionales (desespero e irritación, sentimiento de supremacía, aturdimiento, imposibilidad de focalizarse, mengua de la memoria adyacente, emociones depresivas, extenuación, baja autoestima). (30).

El Síndrome de Burnout está caracterizado porque la persona se siente y muestra decaída, además, el ámbito de las emociones y de las interacciones laborales y sociales se sienten deprimidas: El sujeto se muestra agotado en lo emotivo, lo que implica que, psicológicamente, se exteriorice en alteración del estado nervioso, movimientos que denotan intranquilidad y, a veces, involuntarios; esto se acompaña de escasa capacidad para concentrarse, con consiguientes olvidos, por lo que la persona empieza a agobiarse por no encontrar un performance adecuado; en este sentido, se muestra asfixiado por la situación de desmedro en el rendimiento laboral que se convierte en un círculo vicioso (47).

La sintomatología psicósomática se hace evidente en varios trastornos físicos: escaso apetito, vacío en el estómago, lesiones estomacales, tensión en los músculos, dolencias óseas, entre otros; problemas dermatológicos, problemas en el ámbito sexual, trastornos cardíacos, hipertensión arterial, alteraciones del sueño como son el insomnio pérdida o disminución de la libido. Se puede presentar de forma frecuente gripes y resfríos debido al sistema inmunológico reprimido. Otro de los aspectos en los que se manifiesta es en las conductas, pues se puede apreciar cambios comportamentales que despersonalizan cuando se entablan relaciones entre profesional de salud y paciente que, de seguro, muestra un escaso interés por ayudar profesionalmente a los usuarios y la falta de una motivación en el campo laboral. Se caracteriza, principalmente, por estar asociada a la vida sedentaria o a asumir una dieta impertinente; incluso, se puede asociar a la ingesta de bebidas con cafeína o teína, conocidas por sus efectos estimulantes; puede deberse al consumo de sedantes, alcohol u otra droga (48).

Las expresiones en lo socio laboral que es evidente en situaciones problemáticas en cuanto a la relación interpersonal, especialmente, cuando se debe interactuar con los pacientes y con los demás miembros del centro de salud, en cualquiera de los estamentos del mismo; se manifiesta por la búsqueda de distanciamientos comunicacionales que se pueden extender al ámbito familiar. El sujeto que se ve

afectado por este síndrome llamado el “quemado emocional” tiene el sentimiento de que lo rechazan y que no lo valoran por el resto de los integrantes de su centro de trabajo. Las manifestaciones organizacionales, ligadas al aspecto laboral en las cuales se logra evidenciar un deseo de abandono de su centro de trabajo, con la consecuencia de mostrar un bajo nivel productivo e incumplimiento de las jornadas laborales, incluso, se puede presentar absentismo generalizado. (49).

Al respecto Montero y Marín determinan que todo individuo que sufre de Síndrome Burnout transita por cuatro etapas: La primera etapa de magnanimidad y frenesí: La persona tiene un elevado grado de voluntad para laborar, expectativas poco objetivas sobre él y aún no se da cuenta de lo que puede conseguir con éste. En la segunda etapa de estancamiento: Presume una mengua de las tareas ejecutadas cuando la persona verifica la quimera de sus expectativas, aconteciendo el quebranto del idealismo y de la exaltación. La tercera etapa es la de la Desidia: Es la etapa primordial del Síndrome de Burnout(31).

El fracaso de las expectativas lleva a la persona a paralizar sus actividades, desenrollando desidia y falta de atención. Surgen las complicaciones emocionales, conductuales y físicas; finalmente la cuarta etapa es la del Distanciamiento: El individuo está inmutablemente frustrado en su centro laboral, causando estremecimientos de total vacío que se manifiestan en apartamiento emocional y de devaluación profesional (32). Existe una transformación del período que el individuo dedica al trabajo en analogía con la primera etapa. (33)

El Síndrome de Burnout se estructura por 3 componentes: Agotamiento de las emociones, la despersonalización y la baja realización personal. (32)

El **agotamiento emocional** describe a una disminución de los elementos apasionados y a la emoción de que el individuo no tiene nada que entregar a las personas de su entorno, acompañado de señales anatómicas y psicológicas como, por ejemplo: la extenuación, la zozobra y la cólera.

La *despersonalización* narra el progreso de comportamientos nocivos e insensibles hacia los consumidores o recipientes de actividades comerciales, y hacia los discípulos, quienes conducen con bastante periodicidad el pensamiento de que

son el indiscutible origen de las complicaciones. Se relaciona con un comportamiento cínico y que no manifiesta ninguna referencia hacia las personas, con la incomunicación de los demás, con el etiquetamiento desdeñoso para conceptuar a los otros y con las tentativas de hacerlos culpables de la fracaso y la decepción propia en el acatamiento de las obligaciones de carácter laboral. (32)

La *realización personal*, se reseña a la apreciación de que las probabilidades de resultado en la labor se han desvanecido junto con experiencia de frustración y emociones de autoestima baja. Habitualmente perjudica a la utilidad laboral, con base en una autoevaluación de oposición, velada con una forma de supremacía que redobla los reforzamientos simulando importancia y dedicación mayúscula que a la larga ahondan el Burnout (35).

Sin embargo otro estudio clasifica en sintomatología del Síndrome de Burnout el cual se origina con extenuación emocional, el cual se representa como la mengua y detrimento de elementos apasionados lo cual influye en la vida laboral, el empleado desarrolla emociones de cansancio tanto físico como psiquiátrico, porque ya no puede dar más de sí mismo, soporta percepciones de imposibilidad y abatimiento, de la misma manera es un hito de extenuación que se suscita en la reciprocidad entre el individuo y el trabajo; y que las vivencias ya forman parte de su vida diaria y de esta manera se origina agotamiento en el trabajador (36).

Otra expresión es la despersonalización laboral, la cual demuestra un cambio drástico con relación a cualidades y contestaciones opuestas manifestándose inclementes con los favorecidos del servicio, igualmente hay acrecentamiento de la irritación dirigida a la estimulación laboral, en réplica hacia los otros individuos.

Con otros individuos puede causar: abandonos del centro de trabajo o las reuniones de grupo, negación a confrontarse con otros individuos o a la ausencia de comprensión al público. Con relación a su proceder emocional se torna frío, apartado y despreciativo, locuciones representadas o divisadas por los usuarios como deshumanizadas (37).

Y el tercer síntoma, es la falta de concreción personal, la cual concibe contestaciones repulsas en el momento de evaluar el trabajo propio, con vivencias

de privación profesional, mínima autoestima, relaciones interpersonales y profesionales belicosas, mínima productividad agregada a la discapacidad para sobrellevar la coacción, implica y crea emociones complicadas de poca adaptación de los trabajadores induciendo a un detrimentopaulatino en la ejecución laboral y va reduciendo la satisfacción personal, esta valoración es la que perturba considerablemente a la destreza en el desempeño del trabajo y por lo tanto, también perturba el trato con los usuarios (38).

El síndrome de Burnout se agrupa en tres puntos de vista diferentes: psicosocial, organizativa e histórica (39)

El Psicosocial: Explica los entornos en los cuales se suscita el Síndrome de Burnout, los componentes que pueden aminorarlo y la sintomatología específica que especializarían al Síndrome de Burnout, esencialmente de clase emotiva, en las diversas profesiones relacionadas con la salud. Igualmente, en esta perspectiva se desplegó la herramienta de medida más pródigamente utilizada para justipreciar este Síndrome: el Maslach Burnout Inventory en la versión de Human Services Survey (40).

La Organizativa: Se centraliza en que las causales del síndrome de Burnout tienen su origen en tres distintos horizontes, el individual, el organizativo y social. El desarrollo del Síndrome de Burnout concibe en las profesionales contestaciones a sus labores que no tienen que presentarse siempre, ni unida como el deterioro del significado de la labor, magnanimidad e ilusión o la falta de cordialidad y paciencia para los consumidores e imposibilidad para valorar las faenas como mejora particular (41).

La Histórica: Es resultado de las investigaciones realizadas acerca de las secuelas de las vertiginosas trasformaciones sindicales en los EE.UU luego del segundo conflicto bélico mundial en el esfuerzo para conseguir algo y sus condiciones (42).

El síndrome de Burnout se presenta en profesionales que brindan una prestación de servicio en función asistencial o social directamente en la comunidad. Al respecto, Betancur et al. (43), consideran que para hablar de la epidemiología del síndrome se debe enfocar una población específica y esta sería el personal de salud, porque

las implicaciones hacen referencia a los profesionales que tienen contacto directo con otras personas en situaciones de riesgo, a pesar de la motivación que ponga la persona en el trabajo, este fenómeno ataca específicamente a médicos, enfermeras, psicólogos por la frecuencia al fracaso, contacto prolongado con el sufrimiento de las personas, crueldad, demandas legales por prácticas inapropiadas, la muerte, y dolor; todo lo anterior lastima la sensibilidad de los trabajadores y terminan creando una barrera para protegerse.

Los factores de riesgo están correlacionados directamente para desarrollar burnout y están divididos en seis clases que son: trabajo, factores demográficos, actitud en el trabajo, organización, ocupación y características de personalidad. El personal de salud es uno de los grupos con medidas más elevadas en los diferentes componentes del síndrome, así como la población más estudiada bajo este concepto, en función del rol y las tareas que desempeña; están expuestos a factores de riesgos psicosociales, como turnos rotativos, contacto con personas en dificultades, familiares problemáticos, situaciones de urgencia vital, las demandas y presiones laborales, comunicación intergrupala, entre otros (44).

Estos agentes estresores los hacen susceptibles a desarrollar el síndrome de quemarse en el trabajo. Valdivia y Méndez sostienen que el burnout en enfermería está relacionado con estresores directos, como: el tiempo del trabajo, horarios irregulares, contacto prolongado con pacientes y colegas e insatisfacción laboral; esto aumenta las actitudes negativas hacia la atención y son desencadenantes para padecer el síndrome, por lo cual los trabajadores de enfermería están expuestos a estas situaciones (45)

Por su parte, Gómez et al. (46) consideran factores predisponentes para desarrollar el burnout en los profesionales de enfermería, la experiencia profesional, tratamiento prolongado y continuo contacto con pacientes con enfermedades crónicas, falta de soporte emocional de los equipos de salud, dificultades internas, y desorganización de la institución, que hace que se vuelva esta población vulnerable.

Epistemológicamente, se presentan dos vertientes que explican la fenomenología de este síndrome: La explicación clínica (50) que propone que el burnout es un

estado producido por el estrés en el mundo del trabajo y, al que la persona llega, cuando las situaciones estresantes se van agravando paulatinamente. Por otro lado, está la visión psicosocial (51) que lo entiende como un proceso desarrollado cuando se interactúa y se ponen en juego las características de la persona y las del contexto en el que se desempeña. Ambas perspectivas se diferencian claramente, puesto que la primera realiza el análisis desde el ámbito personal y la otra, plantea su análisis desde la dinámica de la interacción de aspectos.

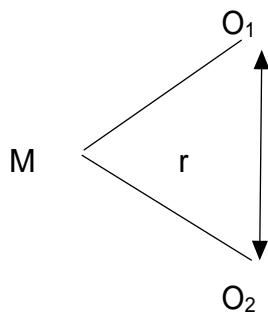
III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación se desarrolló bajo el enfoque cuantitativo, de tipo aplicado y alcance correlacional. De acuerdo con Hernández et al (52) es el tipo de investigación que busca conocer la realidad y proporciona explicaciones tentativas al problema de investigación que se plantean como proposiciones.

El diseño de investigación fue no experimental, de corte transversal, con un diseño descriptivo correlacional. Esto, de acuerdo con Hernández et al porque las variables no fueron manipuladas para su investigación; lo que se buscó es identificar la relación entre las variables del estudio.

El esquema de este diseño es:



De Dónde:

M: muestra

O1: Riesgo Laborales

O2: Síndrome de Burnout

3.2. Variables y operacionalización:

Las variables fueron:

Variable: Riesgos Laborales

Definición Conceptual: El riesgo laboral es un tipo de daño que trastoca el estado de salud de quien trabaja, es decir, la lesión o enfermedad que se contraen en la institución en la que se labora (19).

Definición Operacional: La variable fue medida mediante la aplicación del cuestionario sobre riesgos laborales, conformado por 33 ítems y explora las

dimensiones riesgo físico, ergonómico, químico, psicosocial y biológico.

Variable: Síndrome de Burnout

Definición Conceptual: La agrupación de sintomatologías médicas-biológicas, psicológicas y sociales inespecíficas, que se desenvuelven en el ejercicio profesional, como consecuencia de un excesivo requerimiento de energía". (Carillo, et al, 2015) (53).

Definición Operacional: La variable fue medida con un cuestionario sobre síndrome de burnout, compuesto por 22 ítems y evalúa tres dimensiones: Agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal.

La matriz de operacionalización se encuentra en el Anexo 2.

3.3. Población, muestra y muestreo

La población es el grupo que establece el total de personas que manifiestan características comunes relacionadas con el problema de investigación (Hernández et al., 2014). La población, objeto de estudio, comprendió a los 60 profesionales de enfermería que laboran en el Hospital General Milagro, en estetiempo de COVID-19, 2020; puesto que, cuando la población tiene un tamaño que es factible abordar en su totalidad, es conveniente que se asuma de maneratotal, esto como una forma de evitar distorsiones.

La muestra estuvo compuesta por 60 profesionales de enfermería que laboran en el Hospital General Milagro; en este caso, la muestra fue del mismo tamaño de la población, es decir, fue una muestra censal o población muestral.

Los criterios de inclusión son: a) Se tomó en cuenta a los profesionales de enfermería que tengan vínculo laboral vigente en el Hospital General Milagro. b) Los profesionales de enfermería que manifestaron su disposición a participar en el estudio.

Los criterios de exclusión se asumieron que serían excluidos los profesionales de enfermería que estén en uso de licencia o permiso y los que desistan de formar parte de la investigación.

Como unidad de análisis se asumió a cada uno de los 60 profesionales de enfermería en el Hospital General Milagro.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

De acuerdo con Hurtado (54), una técnica para recolectar información es el procedimiento que permite recoger datos importantes para alcanzar los objetivos del estudio. Para este estudio la técnica fue la encuesta y su instrumento fue el cuestionario que se elaboró por la investigadora para que responda a los requerimientos del estudio; previamente se someterá a confiabilidad y será validada.

El primer instrumento se denomina Cuestionario sobre riesgos laborales y ha sido elaborado por Llerena (2020) para ser aplicado en el Hospital General de Milagro. Su objetivo es Determinar el nivel de riesgo laboral en el personal de enfermería en el Hospital General de Milagro. La aplicación está programada para 20 minutos, con un margen de error de 0,05, es decir, una confiabilidad de 95%. Está compuesto de 33 ítems, con cinco dimensiones y una escala tipo Likerty valores 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Siempre

El segundo instrumento, denominado Cuestionario sobre síndrome de burnout, ha sido elaborado por Maslach y Jackson, con el objetivo de determinar el nivel síndrome de burnout. La aplicación está programada para 20 minutos, con un margen de error de 0,05, es decir, una confiabilidad de 95%. Está compuesto de 22 ítems, con tres dimensiones y una escala tipo Likert con valores 1. Nunca 2. A veces 3. Siempre.

Para fines de la presente investigación, se ha realizado la validación de contenido del cuestionario sobre síndrome de burnout por juicio de expertos, para lo cual se ha trabajado con cinco jueces quienes han emitido su ponderación de 1 a 4, cuyo cálculo se ha realizado mediante el índice de acuerdo de Aiken, y el 100 % de los ítems tiene un IA > .80. Para la evidencia de confiabilidad, se trabajó con una muestra piloto con 20 usuarios externos para medir la confiabilidad de los instrumentos, cuyos resultados indican que ambos instrumentos tienen un nivel bueno de confiabilidad; en este caso, el primero, sobre riesgos laborales, alcanza

0,893; el cuestionario sobre síndrome de burnout llega a 0,836.

3.5. Procedimientos:

Antes de aplicar los instrumentos, se informó y pidió permiso a la dirección del centro de salud; obtenido este, se informará a los trabajadores sobre los objetivos y finalidad del estudio para que puedan participar de forma voluntaria, se coordinará para que, en un momento se convoque a todos y puedan responder, anónimamente, a los cuestionarios, cuidando que se entreguen a todos y al mismo tiempo; se les pidió que respondan a todas las preguntas; luego de ello se organizarán los insumos para que la información pueda ser sistematizada.

Posteriormente se codificó la información en una sábana elaborada para facilitar el cálculo estadístico, elaboración e interpretación de resultados.

3.6. Método de análisis de datos

La información que se recibirá por las apreciaciones de los servidores se llevará a una hoja de cálculo (base de datos) dividida según la variable que, con el auxilio de Microsoft Excel, ayudará a ver objetivamente y de forma general, la forma en la que los trabajadores perciben el estado de las variables; con ellas se sistematizará la información en tablas y gráficos de estadística descriptiva. Para la contrastación de las hipótesis se recurrirá al programa SPSS versión 25 (56), de manera específica, se aplicará el coeficiente de correlación de Spearman que es una prueba que reporta el grado y tipo de relación entre las variables, además del nivel de significancia bilateral.

3.7. Aspectos éticos

En este aspecto se deberá asegurar un anonimato muy cuidadoso; es decir, confidencialidad plena en la información obtenida con finalidad académica que perseguirá el estudio; por otro lado, el análisis de los resultados se realizará en escrupuloso control para que los resultados reflejen verazmente la percepción de los involucrados. En la misma línea, se respetará estrictamente, los derechos de autor.

IV. RESULTADOS

4.1. Estadística descriptiva:

Tabla 1

Descripción del riesgo laboral en sus dimensiones (Riesgo biológico, riesgo ergonómico, riesgo físico, riesgo químico y riesgo psicosocial) evaluados por personal de enfermería en el Hospital General Milagro en tiempos de Covid-19, 2020.

VARIABLE		RIESGO LABORAL											
DIMENSIONES	Riesgo biológico		Riesgo ergonómico		Riesgo físico		Riesgo químico		Riesgo psicosocial		Total		
ESCALA	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	F	%	
ALTO	2	3,33%	3	5%	3	5%	3	5%	2	3,33%	2	3,33%	
MEDIO	31	51,67%	30	50%	29	48,33%	32	53,33%	31	51,67%	30	50%	
BAJO	27	45%	27	45%	28	46,67%	25	41,67%	27	45%	27	45%	
TOTAL	60	100%	60	100%	60	100%	60	100%	60	100%	60	100%	

Fuente: Cuestionario aplicado a los usuarios con enfermedades no transmisibles.

Interpretación

En la presente tabla se observa que la percepción del personal de enfermería sobre riesgos laborales indica que, en cada una de las dimensiones de la variable, predomina el nivel medio; en el mismo sentido, la variable alcanza el nivel medio, con 50%; sin embargo, la tendencia es marcada hacia el nivel bajo, con 46,67% y 3,33% lo consideran alto.

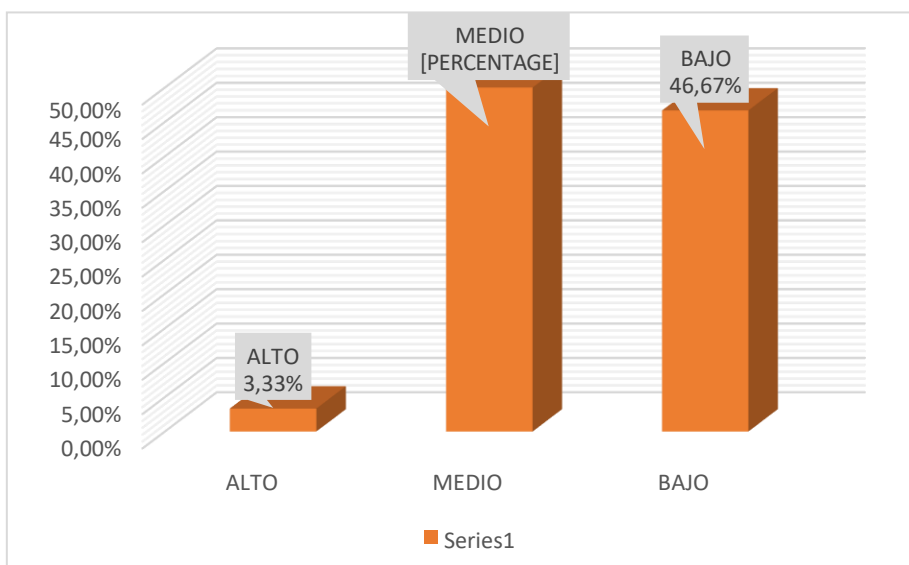
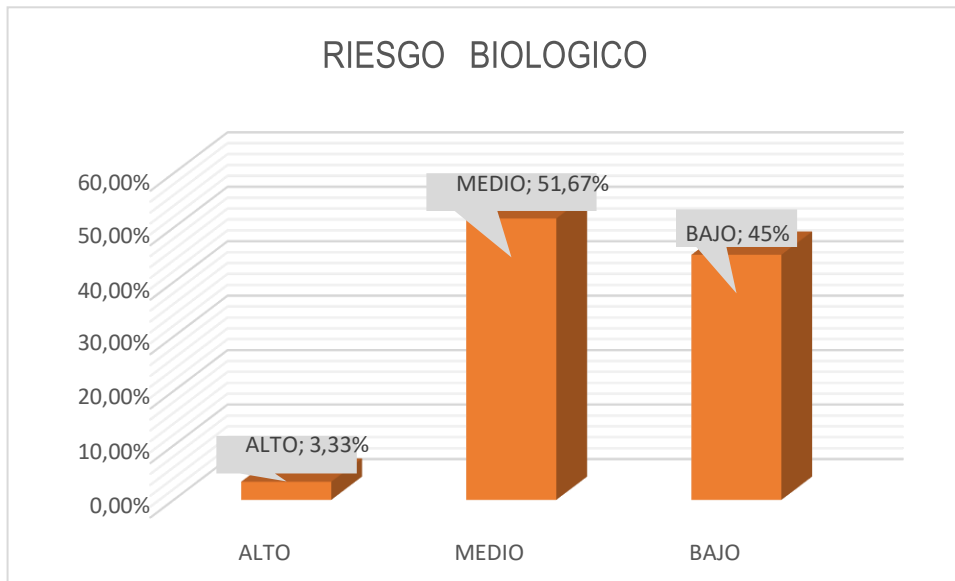


Gráfico 1. *Riesgo laboral evaluado por personal de enfermería en el Hospital General Milagro en tiempos de Covid-19, 2020.*

Interpretación

En el presente grafico 1, se observa que la percepción del personal de enfermería sobre riesgo laboral indica que predomina el nivel medio con un 50%, seguida del nivel bajo con un 46,67% sin embargo es irrelevante el nivel alto con un 3,33%.

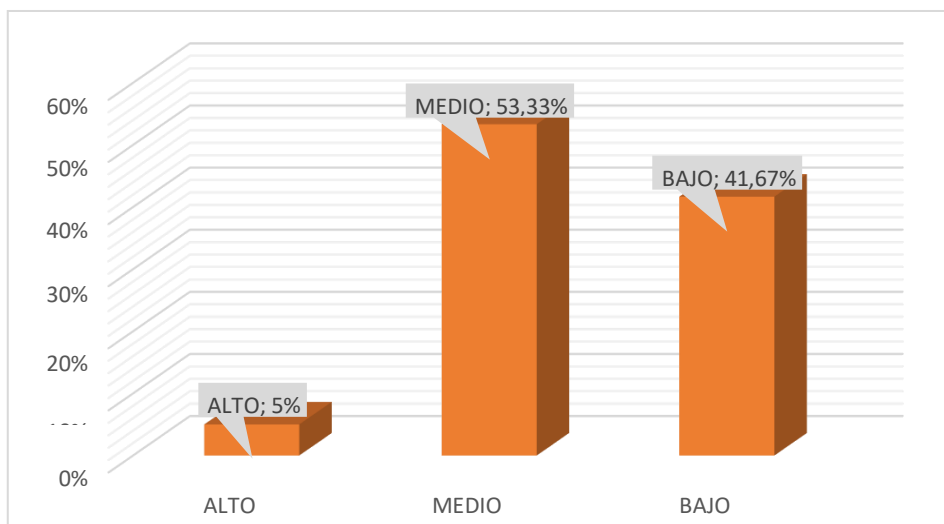


Fuente: Cuestionario aplicado a los usuarios con enfermedades no transmisibles

Gráfico 2. Descripción del riesgo laboral en sus dimensiones riesgo biológico evaluados por personal de enfermería en el Hospital General Milagro en tiempos de Covid-19, 2020.

Interpretación

En el presente gráfico 2, se observa que la percepción del personal de enfermería sobre riesgos laborales indica que, en la dimensión de riesgo biológico predomina el nivel medio con un 52%, seguida del nivel bajo con un 45% sin embargo es irrelevante el nivel alto con un 3%.

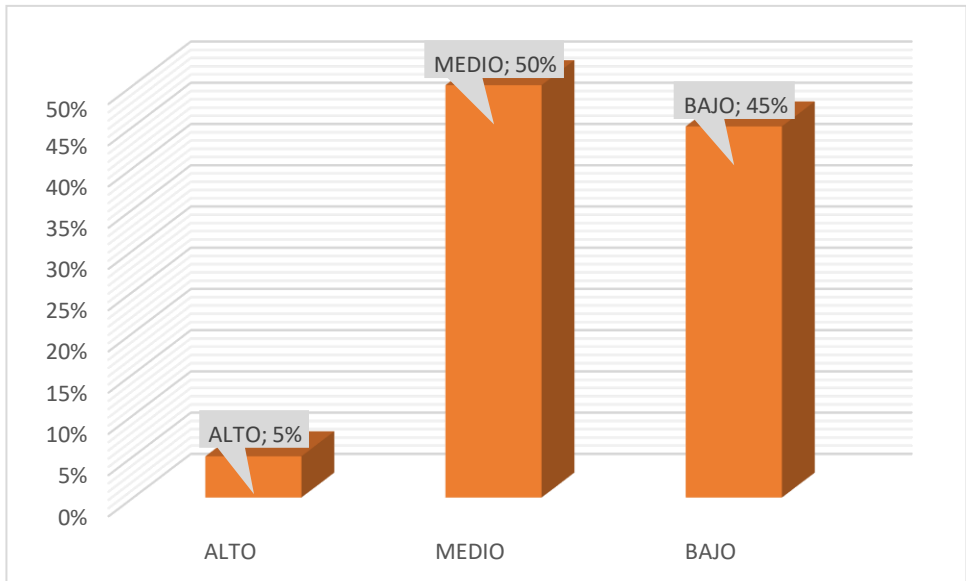


Fuente: Cuestionario aplicado al personal de enfermería

Gráfico 3 Descripción del riesgo laboral en sus dimensiones Riesgo químico evaluados por personal de enfermería en el Hospital General Milagro en tiempos de Covid-19, 2020.

Interpretación

En el presente gráfico 3, se observa que la percepción del personal de enfermería sobre riesgos laborales indica que, en la dimensión de riesgo químico predomina el nivel medio con un 53%, seguida del nivel bajo con un 42% sin embargo es irrelevante el nivel alto con un 5%.



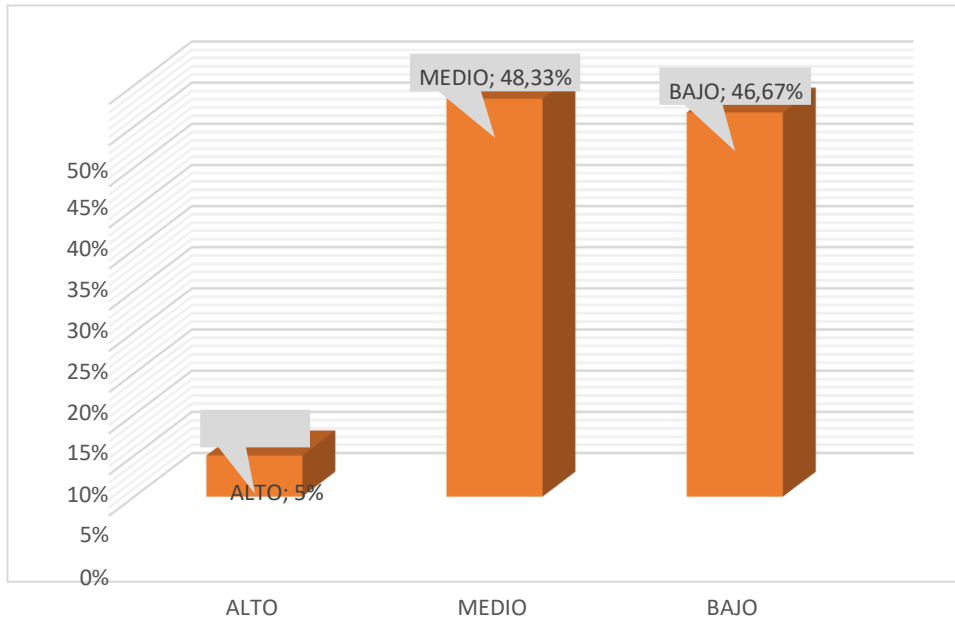
Fuente: Cuestionario aplicado al personal de enfermería

Gráfico 4

Descripción del riesgo laboral en sus dimensiones Riesgo ergonómico evaluados por personal de enfermería en el Hospital General Milagro en tiempos de Covid-19, 2020.

Interpretación

En el presente gráfico 4, se observa que la percepción del personal de enfermería sobre riesgos laborales indica que, en la dimensión de riesgo ergonómico predomina el nivel medio con un 50%, seguida del nivel bajo con un 45% sin embargo es irrelevante el nivel alto con un 5%.



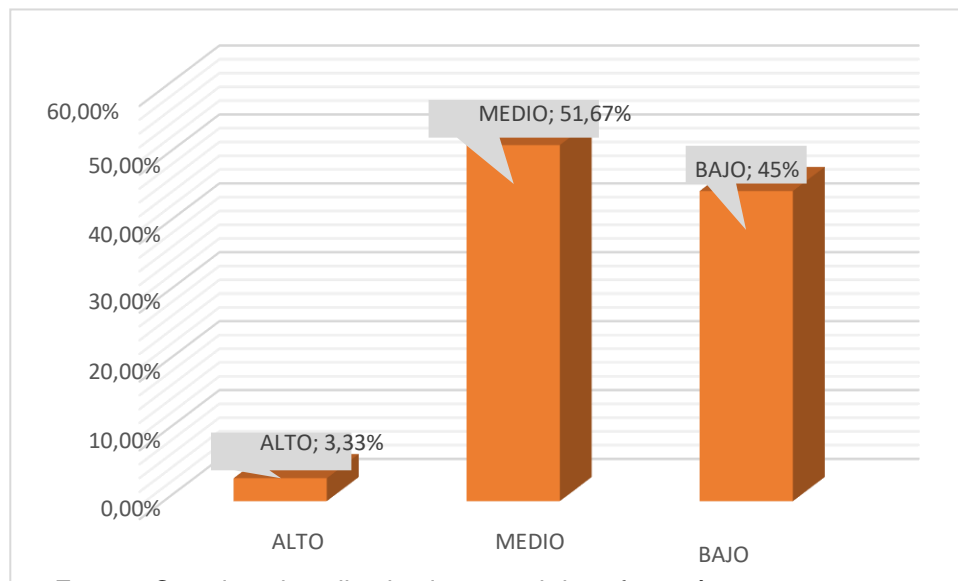
Fuente: Cuestionario aplicado al personal de enfermería

Gráfico 5

Descripción del riesgo laboral en sus dimensiones Riesgo físico evaluados por personal de enfermería en el Hospital General Milagro en tiempos de Covid-19, 2020.

Interpretación

En el presente gráfico 5, se observa que la percepción del personal de enfermería sobre riesgos laborales indica que, en la dimensión de riesgo físico predomina el nivel medio con un 48%, seguida del nivel bajo con un 47% sin embargo es irrelevante el nivel alto con un 5%.



Fuente: Cuestionario aplicado al personal de enfermería

Gráfico 6. Descripción del riesgo laboral en sus dimensiones Riesgo biológico evaluados por personal de enfermería en el Hospital General Milagro en tiempos de Covid-19, 2020.

Interpretación

En el presente gráfico 6, se observa que la percepción del personal de enfermería sobre riesgos laborales indica que, en la dimensión de riesgo psicosocial predomina el nivel medio con un 52%, seguida del nivel bajo con un 45% sin embargo es irrelevante el nivel alto con un 3%.

Tabla 2

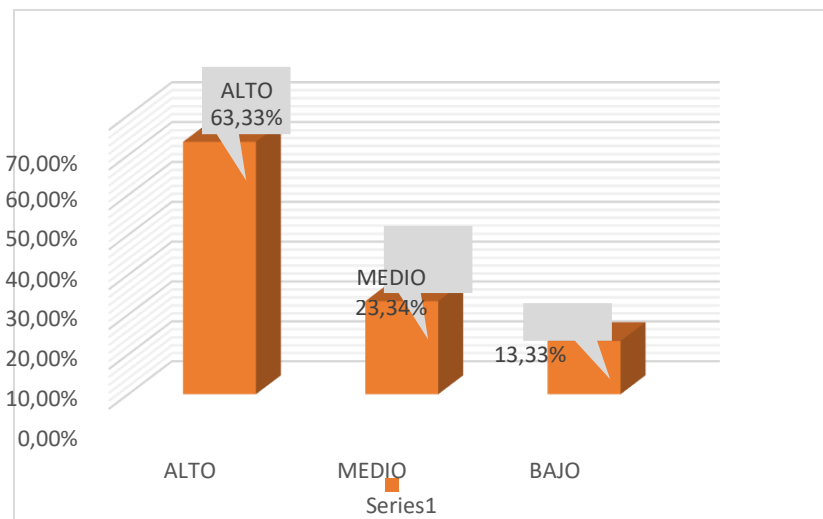
Evaluación del síndrome de Burnout en sus dimensiones (Agotamiento, despersonalización y baja realización personal) del personal de enfermería en el Hospital General Milagro en tiempos de Covid-19, 2020.

VARIABLE		SÍNDROME DE BURNOUT						
DIMENSIONES	Agotamiento		Despersonalización		Baja realización personal		Total	
ESCALA	f	%	f	%	f	%	F	%
ALTO	38	63,33%	36	60%	37	61,67%	38	63,33%
MEDIO	13	21,67%	15	25%	17	28,33%	14	23,34%
BAJO	9	15%	9	15%	6	10%	8	13,33%
TOTAL	60	100%	60	100%	60	100%	60	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los usuarios con enfermedades no transmisibles.

Interpretación

En esta tabla se presenta la percepción de los profesionales de enfermería sobre el síndrome de Burnout y sus dimensiones usuarios sobre la variable síndrome de burnout en sus dimensiones agotamiento, despersonalización y baja realización personal; se observa que, en cada una de las dimensiones, predomina el nivel alto; en el mismo sentido, el nivel de la variable es alto, con 63,33%; 23,34% lo considera medio y 13,33% considera que es malo.

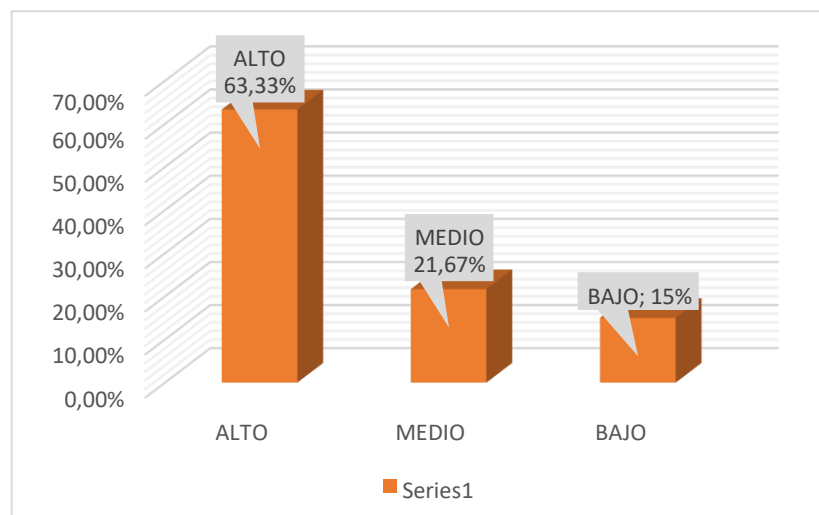


Fuente: Cuestionario aplicado a los usuarios con enfermedades no transmisibles.

Gráfico 7. Síndrome de burnout evaluado por personal de enfermería en el Hospital General Milagro en tiempos de Covid-19, 2020.

Interpretación

En la presente tabla se observa que la percepción del personal de enfermería en el Hospital General Milagro en tiempos de Covid-19, 2020 indica que, en la VARIABLE baja realización personal, predomina el nivel alto con 61,67%, seguido del nivel medio con 28,33% y, por último, el nivel bajo con 10%.

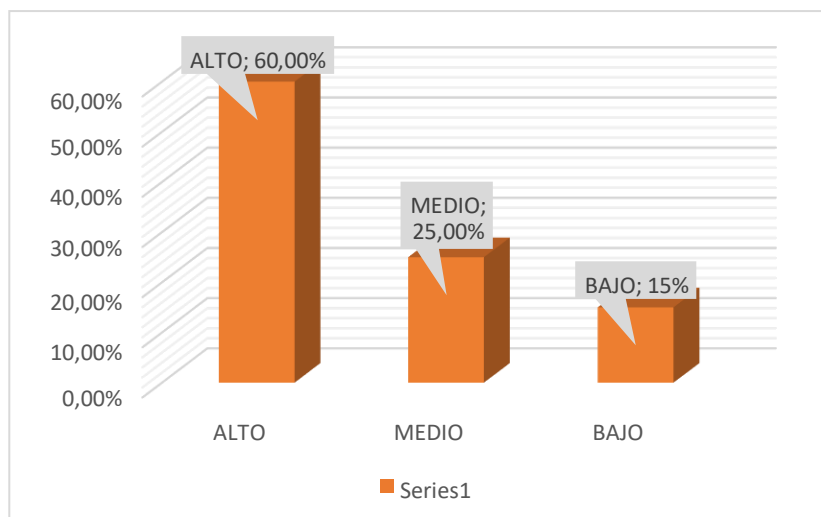


Fuente: Cuestionario aplicado a los usuarios con enfermedades no transmisibles.

Gráfico 8. Descripción Del síndrome de burnout en sus dimensiones. Agotamiento evaluado por personal de enfermería en el Hospital General Milagro en tiempos de Covid-19, 2020

Interpretación

En la presente tabla se observa que la percepción del personal de enfermería en el Hospital General Milagro en tiempos de Covid-19 indica que, en la dimensión agotamiento, predomina el nivel alto con 63,33%, seguido del nivel medio con 21,67% y, por último, el nivel bajo con 15%.

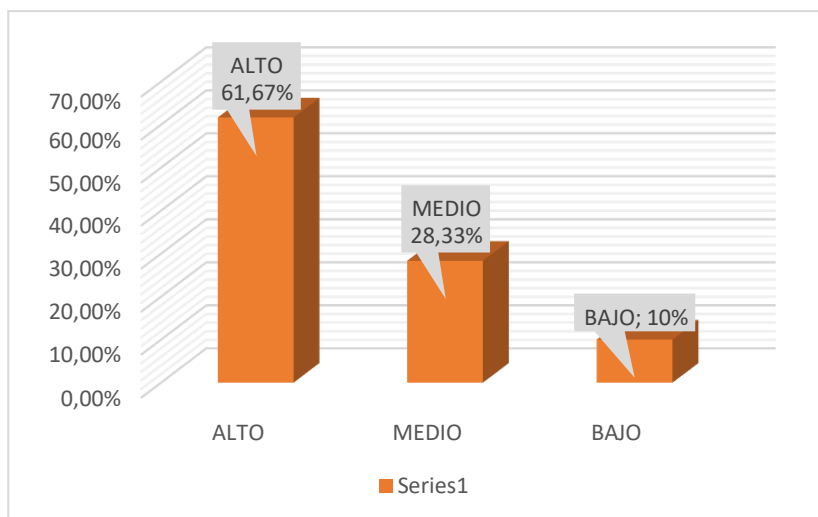


Fuente: Cuestionario aplicado a los usuarios con enfermedades no transmisibles.

Gráfico 9. Descripción Del síndrome de burnout en sus dimensiones. Despersonalización evaluada por personal de enfermería en el Hospital General Milagro en tiempos de Covid-19, 2020.

Interpretación

En la presente tabla se observa que la percepción del personal de enfermería en el Hospital General Milagro en tiempos de Covid-19, 2020 indica que, en la dimensión despersonalización, predomina el nivel alto con 60%, seguido del nivel medio con 25% y, por último, el nivel bajo con 15%.



Fuente: Cuestionario aplicado a los usuarios con enfermedades no transmisibles.

Gráfico 10. Descripción Del síndrome de burnout en sus dimensiones. Baja realización personal evaluada por personal de enfermería en el Hospital General Milagro en tiempos de Covid-19, 2020

Interpretación

En la presente tabla se observa que la percepción del personal de enfermería en el Hospital General Milagro en tiempos de Covid-19, 2020 indica que, en la dimensión baja realización personal, predomina el nivel alto con 61,67%, seguido del nivel medio con 28,33% y, por último, el nivel bajo con 10%.

4.2. Análisis inferencial

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	g l	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Riesgo laboral	,170	60	,000	,930	60	,002
Síndrome de burnout	,169	60	,000	,894	60	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Por tener más de 50 elementos, la prueba de normalidad que se elige es Kolmogorov-Smirnov.

Si asumimos que $p < 0,05$, entonces la distribución, de ambas variables, no tiene distribución normal.

Por lo tanto, la prueba que se aplicará será el coeficiente de Spearman.

Objetivo general

Determinar la relación entre riesgo laboral y síndrome de burnout en personal de enfermería del Hospital General Milagro.

Tabla 3

Relación entre el nivel de riesgos laborales y el nivel de síndrome de burnout.

		SÍNDROME DE BURNOUT
	Rho	,538**
RIESGOS	Sig. (bilateral)	<,001
LABORALES	<i>d</i>	Grande
	N	60

Nota: Rho: Coeficiente de correlación de Spearman; *d*: Tamaño del efecto de Cohen; 1- β : Potencia estadística; ** $p < .01$.

Prueba de Hipótesis

HA: Existe relación estadísticamente significativa entre riesgo laboral y síndrome de burnout en personal de enfermería

Ho: No relación estadísticamente significativa entre riesgo laboral y síndrome de burnout en personal de enfermería

Si $p < .05$: Se rechaza la hipótesis nula Si $p > .05$: Se acepta la hipótesis nula.

Interpretación

En la tabla 5, en el análisis inferencial del coeficiente de correlación de Spearman entre riesgo laboral y síndrome de burnout en personal de enfermería, se halló un p -valor $< .01$; lo que significa que se rechaza la hipótesis Nula y por tanto existe relación directa estadísticamente significativa y tamaño del efecto grande entre riesgo laboral y síndrome de burnout en personal de enfermería ($Rho = .538; p < .01$), lo cual significa que a mayor riesgos laborales percibidos, mayor síndrome de burnout en personal de enfermería del hospital del Milagro

Objetivo específico

Determinar la relación entre riesgo biológico y síndrome de burnout en personal de enfermería del Hospital General Milagro.

Tabla 4

Correlación entre las dimensiones de los riesgos biológico y el síndrome de Burnout evaluados por profesionales de enfermería en el Hospital General Milagro en tiempos de COVID-19, 2020.

		Agotamiento	Despersonalización	Baja realización personal
Riesgo biológico	Correlación de Spearman	,523**	,486**	,466**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000
	<i>d</i>	Grande	Mediano	Mediano
	N	60	60	60

Nota: Rho: Coeficiente de correlación de Spearman; d: Tamaño del efecto de Cohen; 1- β : Potencia estadística; **p<. 01.

Prueba de Hipótesis

HA: Existe relación estadísticamente significativa entre riesgo biológico y síndrome de burnout en personal de enfermería

Ho: No relación estadísticamente significativa entre riesgo biológico y síndrome de burnout en personal de enfermería

Si $p < .05$: Se rechaza la hipótesis nula Si $p > .05$: Se acepta la hipótesis nula.

Interpretación

En la tabla 6, en el análisis inferencial del coeficiente de correlación de Spearman entre riesgo biológico y síndrome de burnout en personal de enfermería, se halló un p-valor < .01; lo que significa que se rechaza la hipótesis Nula y por tanto existe relación directa estadísticamente significativa; de tamaño del efecto grande entre riesgo biológico y la dimensión agotamiento (Rho=523; $p < .01$) y tamaño del efecto mediano en la relación entre riesgo biológico y las dimensiones despersonalización (Rho=486; $p < .01$) y baja realización personal (Rho=466; $p < .01$); lo cual significa que a mayor exposición a riesgo biológico, mayor puntuación en síndrome de burnout.

Objetivo específico

Determinar la relación entre riesgo ergonómico y síndrome de burnout en personal de enfermería del Hospital General Milagro.

Tabla 5

Correlación entre las dimensiones de los riesgos ergonómico y el síndrome de Burnout evaluados por profesionales de enfermería en el Hospital General Milagro en tiempos de COVID-19, 2020.

		Agotamiento	Despersonalización	Baja realización personal
Riesgo ergonómico	Correlación de Spearman	,617**	,531**	,459**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000
	<i>d</i>	Grande	Grande	Mediano
	N	60	60	60

Nota: Rho: Coeficiente de correlación de Spearman; d: Tamaño del efecto de Cohen; 1- β : Potencia estadística; **p<. 01.

Prueba de Hipótesis

HA: Existe relación estadísticamente significativa entre riesgo ergonómico y síndrome de burnout en personal de enfermería

Ho: No relación estadísticamente significativa entre riesgo ergonómico y síndrome de burnout en personal de enfermería

Si $p < .05$: Se rechaza la hipótesis nula Si $p > .05$: Se acepta la hipótesis nula.

Interpretación

En la tabla 7, en el análisis inferencial del coeficiente de correlación de Spearman entre riesgo ergonómico y síndrome de burnout en personal de enfermería, se halló un p-valor < .01; lo que significa que se rechaza la hipótesis Nula y por tanto existe relación directa estadísticamente significativa; de tamaño del efecto grande entre riesgo ergonómico y la dimensión agotamiento (Rho=.617; $p < .01$) y tamaño del efecto grande en la relación entre riesgo ergonómico y las dimensiones despersonalización (Rho=.531 $p < .01$) y baja realización personal (Rho=.459; $p < .01$); lo cual significa que a mayor exposición a riesgo ergonómico, mayor puntuación en síndrome de burnout.

Objetivo específico

Determinar la relación entre riesgo físico y síndrome de burnout en personal de enfermería del Hospital General Milagro.

Tabla 6

Correlación entre las dimensiones de los riesgos físico y el síndrome de Burnout evaluados por profesionales de enfermería en el Hospital General Milagro en tiempos de COVID-19, 2020.

		Agotamiento	Despersonalización	Baja realización personal
Riesgo físico	Correlación de Spearman	,439**	,693**	,472**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000
	<i>d</i>	Mediano	Grande	Mediano
	N	60	60	60

Nota: Rho: Coeficiente de correlación de Spearman; d: Tamaño del efecto de Cohen; 1- β : Potencia estadística; **p<. 01.

Prueba de Hipótesis

HA: Existe relación estadísticamente significativa entre riesgo físico y síndrome de burnout en personal de enfermería

Ho: No relación estadísticamente significativa entre riesgo físico y síndrome de burnout en personal de enfermería

Si $p < .05$: Se rechaza la hipótesis nula Si $p > .05$: Se acepta la hipótesis nula.

Interpretación

En la tabla 8, en el análisis inferencial del coeficiente de correlación de Spearman entre riesgo físico y síndrome de burnout en personal de enfermería, se halló un p -valor $< .01$; lo que significa que se rechaza la hipótesis Nula y por tanto existe relación directa estadísticamente significativa; de tamaño del efecto mediano entre riesgo físico y la dimensión agotamiento (Rho=439; $p < .01$) y tamaño del efecto grande en la relación entre riesgo físico y las dimensiones despersonalización (Rho=693 $p < .01$) y baja realización personal (Rho=472; $p < .01$); lo cual significa que a mayor exposición a riesgo ergonómico, mayor puntuación en síndrome de burnout.

Objetivo específico

Determinar la relación entre riesgo químico y síndrome de burnout en personal de enfermería del Hospital General Milagro.

Tabla 7

Correlación entre las dimensiones de los riesgos químico y el síndrome de Burnout evaluados por profesionales de enfermería en el Hospital General Milagro en tiempos de COVID-19, 2020.

		Agotamiento	Despersonalización	Baja realización personal
Riesgo químico	Correlación de Spearman	,526**	,308	,459**
	Sig. (bilateral)	,000	,098	,000
	d	Grande	Mediano	Mediano
	N	60	60	60

Nota: Rho: Coeficiente de correlación de Spearman; d: Tamaño del efecto de Cohen; 1- β :Potencia estadística; **p<. 01.

Prueba de Hipótesis

HA: Existe relación estadísticamente significativa entre riesgo químico y síndrome de burnout en personal de enfermería

Ho: No relación estadísticamente significativa entre riesgo químico y síndrome de burnout en personal de enfermería

Si $p < .05$: Se rechaza la hipótesis nula Si $p > .05$: Se acepta la hipótesis nula.

Interpretación

En la tabla 9, en el análisis inferencial del coeficiente de correlación de Spearman entre riesgo químico y síndrome de burnout en personal de enfermería, se halló un p-valor < .01; lo que significa que se rechaza la hipótesis Nula y por tanto existe relación directa estadísticamente significativa; de tamaño del efecto grande entre riesgo químico y la dimensión agotamiento (Rho=526; $p < .01$) y tamaño del efecto mediano en la relación entre riesgo químico y las dimensiones despersonalización (Rho=308 $p < .01$) y baja realización personal (Rho=459; $p < .01$); lo cual significa que a mayor exposición a riesgo químico, mayor puntuación en síndrome de burnout.

Objetivo específico

Determinar la relación entre riesgo psicosocial y síndrome de burnout en personal de enfermería del Hospital General Milagro.

Tabla 8

Correlación entre las dimensiones de los riesgos psicosocial y el síndrome de Burnout evaluados por profesionales de enfermería en el Hospital General Milagro en tiempos de COVID-19, 2020.

		Agotamiento	Despersonalización	Baja realización personal
Riesgo psicosocial	Correlación de Spearman	,227	,618**	,517**
	Sig. (bilateral)	,148	,000	,000
	<i>d</i>	Pequeño	Grande	Grande
	N	60	60	60

Nota: Rho: Coeficiente de correlación de Spearman; d: Tamaño del efecto de Cohen; 1- β :Potencia estadística; ** $p < .01$.

Prueba de Hipótesis

HA: Existe relación estadísticamente significativa entre riesgo psicosocial y síndrome de burnout en personal de enfermería

Ho: No relación estadísticamente significativa entre riesgo psicosocial y síndrome de burnout en personal de enfermería

Si $p < .05$: Se rechaza la hipótesis nula Si $p > .05$: Se acepta la hipótesis nula.

Interpretación

En la tabla 10, en el análisis inferencial del coeficiente de correlación de Spearman entre riesgo psicosocial y síndrome de burnout en personal de enfermería, se halló un p-valor $< .01$; lo que significa que se rechaza la hipótesis Nula y por tanto existe relación directa estadísticamente significativa; de tamaño del efecto pequeño entre riesgo psicosocial y la dimensión agotamiento ($Rho = .227$; $p < .01$) y tamaño del efecto grande en la relación entre riesgo psicosocial y las dimensiones despersonalización ($Rho = .618$ $p < .01$) y baja realización personal ($Rho = .517$; $p < .01$); lo cual significa que a mayor exposición a riesgo psicosocial, mayor puntuación en síndrome de burnout.

V. DISCUSIÓN

El presente estudio tuvo como objetivo general determinar la relación entre el riesgo laboral y síndrome de burnout en personal asistencial sanitario del Hospital General Milagro durante COVID-19, 2020 y mediante el coeficiente de correlación Spearman se halló una correlación directa estadísticamente significativa y tamaño del efecto grande entre riesgo laboral y síndrome de Burnout ($Rho=,538$, $p<.01$). Estos resultados son similitudes con los resultados de García K. y Murillo T quienes buscaron determinar la relación entre conocimiento y cumplimiento en el uso de equipo de protección personal, para la prevención de riesgos. El resultado determinó que se encontró relación alta entre el nivel conocimiento y el cumplimiento de las medidas de protección. En el mismo sentido, de acuerdo con los resultados se puede observar que los encuestados perciben que, en cada una de las dimensiones de la variable, predomina el nivel medio; en el mismo sentido, la variable alcanza el nivel medio, con 50%; sin embargo, la tendencia es marcada hacia el nivel bajo, con 46,67% y 3,33% lo consideran alto.

Se han asumido como antecedentes algunos estudios previos que tuvieron metodologías similares, entre ellos se tienen coincidencias con el de Caballero (2016) estudio cuantitativo, de carácter descriptivo correlacional y se aplicó el Inventario de Burnout de Maslach (MBI) aplicado a 62 personales asistencial; como se puede apreciar, incluso la muestra fue muy parecida. También el de Orey Serpa (2018) que fue un estudio de no experimentación y diseñado como descriptivo de correlación, una muestra censal de 30 enfermeros (as) del servicio de consultorios externos de este hospital; se aplicó un cuestionario; Ramírez et al (2019) cuyo diseño fue cuantitativo, descriptivo de correlación y abarcó una muestra de 142 enfermeros; además, utilizó el cuestionario de burnout de Maslach y Jackson [MBI-HSS]. Por último, aunque con una muestra mucho más grande que la del presente estudio, se coincide en parte con García (2016) La muestra consistió en un total de 1225 enfermeras del servicio de salud de España Andalucía (SAS). El instrumento fue el inventario Maslach de Burnout. Con estos hallazgos se comprueba que el tamaño de la muestra fue adecuado porque abarcó a todos los profesionales de enfermería del Hospital General Milagro con lo que se minimizó los riesgos de sesgo o de variables intervinientes;

por otro lado, se comprueba que la elección del instrumento para medir síndrome de burnout fue pertinente porque tiene alta confiabilidad y validez, corroborada con la información adecuada que se consiguió.

En cuanto a riesgos laborales se coincide en la metodología con García K. Murillo quienes realizaron una investigación en Trujillo Perú en el año 2016, con la finalidad de determinar la relación entre conocimiento y cumplimiento en el uso de equipo de protección personal, para la prevención de riesgos, ellos asumieron, igual que el presente estudio, un tipo de investigación cuantitativo y un diseño descriptivo correlacional; utilizó el cuestionario y su muestra fue diferente a la que nos ocupa, pues ellos trabajaron con 22 enfermeras.

Con lo expuesto se puede inferir que la metodología elegida fue la correcta porque respondió a los objetivos planteados y los resultados satisficieron la inquietud que motivó el estudio. En cuanto al primer objetivo específico que fue el describir los niveles de riesgos laborales global y por dimensiones en personal del Hospital General Milagro, en tiempos COVID-19, 2020; de acuerdo con los hallazgos es posible apreciar que los encuestados perciben que, sobre el riesgo laboral y en cada una de las dimensiones de la variable, predomina el nivel medio; en el mismo sentido, la variable alcanza el nivel medio, con 50%; sin embargo, la tendencia es marcada hacia el nivel bajo, con 46,67% y 3,33% lo consideran alto. Los resultados ratifican lo que indica la teoría, es decir, que el riesgo laboral es un tipo de daño que trastoca el estado de salud de quien trabaja, es decir, la lesión o enfermedad que se contrae en la institución en la que se labora; sin bien es cierto, la totalidad de trabajadores están en riesgo de enfrentar una situación que dañe su estado de salud, de acuerdo con las actividades laborales que están a su cargo y exponerse a diversas tipologías de riesgo, pueden ser biológicos, según la calidad del aire que se respira; biomédicos, de acuerdo con los fluidos contaminantes que manejan o por la cercanía física con el paciente; sin embargo, en el hospital en el que se aplicó el estudio, la percepción es que los riesgos son regulares con tendencia a baja. Para esta dimensión se asumió que el riesgo laboral implica una forma de daño que trastoca el estado de salud de quien trabaja, es decir, la lesión o enfermedad que se contrae en la institución en la que se labora; operacionalizada con la aplicación del cuestionario sobre riesgos laborales, conformado por 33 ítems y explora las

dimensiones riesgo físico, ergonómico, químico, psicosocial y biológico.

De acuerdo con el segundo objetivo específico, se buscó describir los niveles del síndrome de Burnout global y por dimensiones en personal del Hospital General Milagro, en tiempos COVID-19, 2020; los resultados indican que la percepción de los profesionales de enfermería sobre el síndrome de Burnout y sus dimensiones usuarios sobre la variable síndrome de burnout en sus dimensiones agotamiento, despersonalización y baja realización personal; se observa que, en cada una de las dimensiones, predomina el nivel alto; en el mismo sentido, el nivel de la variable es alto, con 63,33%; 23,34% lo considera medio y 13,33% considera que es malo. Para esta variable se asumió la definición de que el síndrome de burnout es la agrupación de sintomatologías médicas-biológicas, psicológicas y sociales inespecíficas, que se desenvuelven en el ejercicio profesional, como consecuencia de un excesivo requerimiento de energía" y se hizo operativo con el cuestionario compuesto por 22 ítems y evalúa tres dimensiones: Agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal.

En el tercer objetivo específico, se buscó identificar la relación entre el riesgo físico y las dimensiones Agotamiento, despersonalización y baja realización personal en el personal de Enfermería del Hospital General Milagro en tiempos COVID-19, 2020; cuando se buscó calcular la relación estadística entre el riesgo físico y las dimensiones del síndrome de burnout, se pudo identificar que, al aplicar el Rho de Spearman se consiguen relaciones significativas al nivel de $p < 0,01$; en este caso, cuando se relacionó el riesgo físico con la despersonalización se alcanza un coeficiente de 0,693, lo que indica que la relación es alta y directa; por otro lado, al relacionarlo con la baja realización personal se llega a 0,72, es decir, una relación moderada y directa; en cambio, con el agotamiento, el riesgo laboral se relaciona con un coeficiente de 0,439, lo que indica que la relación es media o moderada y directa.

En el cuarto objetivo específico se pretendió y consiguió identificar la relación entre el riesgo ergonómico y las dimensiones del síndrome de Burnout Agotamiento, despersonalización y baja realización personal en el personal de Enfermería del Hospital General Milagro en tiempos COVID-19, 2020. En este caso, se pudo

identificar que el riesgo ergonómico se relaciona significativamente con cada una de las dimensiones del síndrome de burnout al nivel de $p < 0,01$; en cuanto a la relación del riesgo ergonómico con el agotamiento se consigue el coeficiente más alto, con 0,617, lo que indica una relación alta y directa; por otro lado, con la despersonalización se consigue un coeficiente de 0,531, es decir, relación moderada y directa; en cambio, en su relación con la baja realización personal se consigue que el coeficiente llegue a 0,459, es decir, relación moderada y directa.

En el objetivo específico número cinco se buscó identificar la relación entre el riesgo químico y las dimensiones Agotamiento, despersonalización y baja realización personal en el personal de Enfermería del Hospital General Milagro en tiempos COVID-19, 2020; el coeficiente Rho de Spearman indica que el riesgo químico se relaciona significativamente con la dimensión agotamiento del síndrome de burnout con un coeficiente de 0,526 (moderada y directa) y un $p < 0,01$; por otro lado, la relación con la baja realización personal llega a 0,459, relación moderada y directa, y un $p < 0,01$; en cambio, con la despersonalización consigue una relación de 0,308, es decir, baja y directa y $p > 0,05$, con lo que se asume que la relación del riesgo químico y la despersonalización no es significativa.

Cuando se planteó el sexto objetivo específico se consideró establecer la relación entre el riesgo biológico y las dimensiones agotamiento, despersonalización y baja realización personal, en cuanto a este objetivo, cuando se aplicó el coeficiente de correlación de Spearman se encontró que el riesgo biológico se relaciona significativamente, al nivel $p < 0,01$, con las tres dimensiones del síndrome de burnout; en este caso se obtiene 0,523 en su relación con el agotamiento, con la despersonalización alcanza 0,486 y con la baja realización personal llega a 0,466; en todos los casos, la relación es moderada y directa.

En el último objetivo específico se buscó establecer la relación entre el riesgo psicosocial y las dimensiones Agotamiento, despersonalización y baja realización personal en el personal de enfermería del Hospital General Milagro en tiempos de COVID-19, 2020. Al aplicar el coeficiente de Spearman se obtuvo que el riesgo psicosocial se relaciona significativamente con la despersonalización con un coeficiente de 0,618, lo que indica una relación alta y directa; con la baja realización

personal con la que obtiene un coeficiente de 0,517, relación moderada y directa; ambas relaciones son significativas al nivel $p < 0,01$; sin embargo, con agotamiento la relación es baja y no significativa pues $p > 0,05$.

VI. CONCLUSIONES

1. Existe relación positiva estadísticamente significativa entre el nivel de riesgo laboral y el síndrome de burnout evaluados por profesionales de enfermería del Hospital General Milagro, durante COVID-19, 2020, pues se obtuvo un coeficiente de ,538 y $p < ,01$.
2. Existe relación directa estadísticamente significativa entre riesgo físico y la dimensiones despersonalización ($Rho = ,693$, $p < ,01$), agotamiento ($Rho = ,439$, $p < ,01$) y baja realización personal ($Rho = ,72$, $p < ,01$)
3. Existe un nivel regular de riesgo laboral pues el 50% así lo percibe y que sus dimensiones riesgo químico (53,33%) y riesgo biológico (51,67%) son los que obtienen las valoraciones más altas por parte de los profesionales de enfermería del Hospital General Milagro, durante COVID-19, 2020.
4. Quedó demostrado que la variable síndrome de burnout fue percibida con un nivel alto (63,33%) de acuerdo a la percepción de los profesionales de enfermería del Hospital General Milagro, durante COVID-19, 2020.
5. Se pudo identificar que existen relaciones significativas al nivel de $p < 0,01$; cuando se relacionó el riesgo físico con la despersonalización se alcanza 0,693, una relación es alta y directa; al relacionarlo con la baja realización personal se llega a 0,72, una relación moderada y directa; con el agotamiento, un coeficiente de 0,439, lo que indica que la relación es media o moderada y directa.
6. Se pudo identificar que el riesgo ergonómico se relaciona significativamente con cada una de las dimensiones del síndrome de burnout al nivel de $p < 0,01$; con el agotamiento se consigue el coeficiente más alto, con 0,617, relación alta y directa; por otro lado, con la despersonalización coeficiente de 0,531, relación moderada y directa; en cambio, con la baja realización personal el coeficiente 0,459, es decir, relación moderada y directa.
7. Se identificó que el riesgo químico se relaciona significativamente con la dimensión agotamiento con un coeficiente de 0,526 (moderada y directa) y un

$p < 0,01$; la relación con la baja realización personal llega a 0,459, relación moderada y directa, y un $p < 0,01$; con la despersonalización consigue 0,308, baja y directa y $p > 0,05$ no significativa.

8. Se pudo establecer que el riesgo biológico se relaciona significativamente, al nivel $p < 0,01$, con las tres dimensiones del síndrome de burnout; en este caso se obtiene 0,523 en su relación con el agotamiento, con la despersonalización alcanza 0,486 y con la baja realización personal llega a 0,466; en todos los casos, la relación es moderada y directa.
9. Se estableció que el riesgo psicosocial se relaciona significativamente con la despersonalización con un coeficiente de 0,618, lo que indica una relación alta y directa; con la baja realización personal un coeficiente de 0,517, relación moderada y directa; ambas relaciones son significativas al nivel $p < 0,01$; sin embargo, con agotamiento la relación es baja y no significativa pues $p > 0,05$.

;

VII. RECOMENDACIONES

1. A los directivos del Hospital general Milagro para que convoquen al personal en una reunión de trabajo, con la finalidad de analizar los resultados del presente estudio y asuman los correctivos necesarios para minimizar los riesgos laborales.
2. A los estudiantes de la maestría en Gestión de los servicios de la salud para que apliquen estudios en los que se aproveche los instrumentos y los resultados del estudio presente; por ejemplo, se podría llevar adelante un estudio comparativo o experimental.
3. A los trabajadores Hospital general Milagro para que participen en un programa de actualización de cómo afrontar los riesgos laborales y el síndrome de burnout en una situación de crisis generada por la pandemia del Covid-19, 2020.

REFERENCIAS

1. Aedo R. Relación entre la Ansiedad y Síndrome de Burnout en el Personal Asistencial del Hospital I La Esperanza – Essalud perteneciente a la Red Asistencial La Libertad (tesis de pregrado). (2015). Universidad Antenor Orrego, Perú.
2. Peng H, Bilal M, Iqbal HMN. Improved Biosafety and Biosecurity Measures and/or Strategies to Tackle Laboratory- Acquired Infections and Related Risks. *Int J Environ Res Public Health*. 2018;15(12):2697. Published 2018 Nov 29. doi:10.3390/ijerph15122697.
3. Aldrete M., Pando M. Síndrome de Burnout en maestros de educación básica a nivel primaria de Guadalajara. (Tesis de pregrado). (2003). Universidad Nacional de Guadalajara, México.
4. Aldas A. Estrategias de Afrontamiento y Síndrome de Burnout. (Tesis de postgrado). (2017). Universidad Nacional de Guadalajara, México.
5. Arias W., Delgado Y. Síndrome de Burnout en personal de salud de la ciudad Arequipa (tesis posgrado). (2017). Universidad Nacional de Huancavelica, Perú.
6. Barrera E., Malagon L. Trabajo Social, su contexto profesional y el Síndrome de Burnout, (octubre, 2015). 24(2), 27-29.
7. Caballero I., Vega F. Síndrome de Burnout y Calidad de vida laboral en el personal asistencial de una institución de salud en Bogotá (tesis postgrado). (2016). Universidad Nacional de Bogotá, Colombia.
8. Castillo E. Burnout en personal de salud del Hospital de Apoyoll Sullana, Piura, Perú (tesis de pregrado). (2016). Universidad Nacional de Piura, Perú.
9. Carrillo R., Gómez K. Síndrome de Burnout en la práctica médica (tesis postgrado). (2012). Universidad Inca Garcilazo de la Vega, Perú.

10. Cortez Diaz Jorge Técnicas de prevención de riesgos laborales. Seguridad Laboral, (junio,2007). 27(2), 18-20.
11. De Angelis N. Prevención en Salud Mental (3ra ed.), (2002). Argentina: Lugar Editorial SA.
12. Diaz F. La investigación sobre el Síndrome de Burnout en Latinoamérica entre 2000 y el 2010, (julio,2016). 14(4),28-30.
13. Diaz S. Satisfacción laboral y síndrome de burnout entre el personal de un policlínico y en el de una comunidad local de administración de salud, distrito La Victoria, (tesis postgrado). (2013). Universidad Señor de Sipán, Chiclayo, Perú.
14. Molavynejad S, Babazadeh M, Bereihi F, Cheraghian B. Relationship between personality traits and burnout in oncology nurses. J Family Med Prim Care. 2019;8(9):2898-2902. Published 2019 Sep 30. doi:10.4103/jfmprc.jfmprc_423_19.
15. Diaz W. Sobrecarga Laboral asociado a Síndrome de Burnout en personal de salud de emergencia de un Hospital de Trujillo (tesis postgrado). (2017). Universidad Nacional de Trujillo, Perú.
16. Gil P. El Síndrome de Quemarse por el trabajo (BURNOUT), Una enfermedad Laboral en la Sociedad del Bienestar. (febrero, 2005). Revista Salud Laboral, 13(1) 15-19.
17. Olvera R., Tellez A. Prevalencia de Burnout en trabajadores de un Centro de Salud. (tesis de pregrado). (2014). Universidad Nacional Autónoma de México.
18. Olivera A. Síndrome de Burnout y Resiliencia en el Personal de Salud del Hospital María Auxiliadora (tesis de pregrado). (2017). Universidad Nacional de Lima, Perú.
19. Ramos M. Síndrome de Burnout en el Personal de Salud del Centro de Salud de Santa Ana de la Localidad de Huancavelica (tesis de pregrado). (2016). Universidad Nacional de Huancavelica, Perú.

20. Rozas G. Niveles de Desgaste Profesional (Burnout) en docentes y estrategias de Prevención (tesis de postgrado). (2015). Universidad de Lima, Perú.
21. Silva G. Factores Laborales estresores y Síndrome de Burnout en enfermeras asistenciales del servicio de cuidados intensivos neonatales del Hospital Cayetano Heredia (tesis de postgrado). (2017). Universidad Ricardo Palma, Perú.
22. Van Soelingen D, Wisselink HJ, Lumb R, Anthony R, van der Zanden A, Gilpin C. Practical biosafety in the tuberculosis laboratory: containment at the source is what truly counts. *Int J Tuberc Lung Dis.* 2015;18(8):885-889. doi:10.5588/ijtld.13.0629.
23. Shakoor S, Shafaq H, Hasan R, et al. Barriers to Implementation of Optimal Laboratory Biosafety Practices in Pakistan. *Health Secur.* 2016;14(4):214-219. doi:10.1089/hs.2016.0031.
24. De la Fuente-Solana EI, Gómez-Urquiza JL, Cañadas GR, Albendín-García L, Ortega-Campos E, Cañadas-De la Fuente GA. Burnout and its relationship with personality factors in oncology nurses. *Eur J Oncol Nurs.* 2017;30:91-96. doi:10.1016/j.ejon.2017.08.004
25. Egea Cánovas (2015) España, en su tesis doctoral "Estudio de prevalencia, factores de riesgo del Síndrome de Burnout y encuesta de satisfacción laboral en personal sanitario de un área de salud de la región de Murcia"
26. Martínez, L. J. (2016). Burnout en enfermería de atención hospitalaria. *Enfermería clínica.*
27. Van Mol MMC, Kompanje EJO, Benoit DD, Bakker J, Nijkamp MD. The prevalence of compassion fatigue and burnout among healthcare professionals in intensive care units: A systematic review. *PLoS One.* 2015;10:e0136955, <http://dx.doi.org/10.1371/journal.pone.0136955>.

28. Lumb PD. Burnout in critical care healthcare professionals. *Crit Care Med.* 2016;44:1446---8.
29. Moss M, Good VS, Gozal D, Kleinpell R, Sessler CN. An official critical care societies collaborative statement. *Crit Care Med.* 2016;44:1414---21.
30. Pastores SM. Burnout syndrome in ICU caregivers. *Chest.* 2016;150:1---2.
31. Reader TW, Cuthbertson BH, Decruyenaere J. Burnout in the ICU: Potential consequences for staff and patient well-being. *Intensive Care Med.* 2008;34:4--6.
32. Mealer M, Moss M. Moral distress in ICU nurses. *Intensive Care Med.* 2016;42:1615---7.
33. Mealer M, Conrad D, Evans J, Jooste K, Solyntjes J, Rothbaum B, et al. Feasibility and acceptability of a resilience training program for intensive care unit nurses. *Am J Crit Care.* 2014;23:97---105. Rushton CH, Batcheller J, Schroeder K, Donohue P. Burnout and resilience among nurses practicing in high-intensity settings. *Am J Crit Care.* 2015;24:412---20.
34. Hervás G, Cebolla A, Soler J. Intervenciones psicológicas basadas en mindfulness y sus beneficios: estado actual de la cuestión. *Clínica y Salud.* 2016;27:115---24.
35. Luken M, Sammons A. Systematic review of mindfulness practice for reducing job burnout. *Am J Occup Ther.* 2016;70, <http://dx.doi.org/10.5014/ajot.2016.7002250020p1>.
36. Solís C., Zamudio L. Relación entre Clima Organizacional y Síndrome de Burnout en el Servicio de Emergencia de una Hospital Categoría III- 2 (tesis de postgrado). (2015). Universidad de Lima, Perú.
37. Toledo E. Prevalencia del Síndrome de Burnout en el Personal de Salud de la Clínica Maison de Sante (tesis de pregrado). (2015). Universidad Nacional de Lima., Perú.

38. Thomae M., Ayala E. Etiología y Prevención del síndrome de Burnout en los trabajadores de la Salud (tesis postgrado).(2006). Universidad San Martín de Porres, Perú.
39. Valls N. Síndrome Burnout y su incidencia en docentes españoles. (tesis postgrado). (2014). Universidad Abierta de Cataluña, España.
40. Villegas G, Santamaría B. Síndrome de Burnout en Trabajadores de un Centro Penitenciario. Salud de los trabajadores de un Centro Penitenciario, (mayo, 1999). 15(1), 16-18.
41. Vélchez - Cornejo, et al. Síndrome de burnout en estudiantes de medicina: frecuencia, características y factores asociados Acta Médica Peruana, vol. 33, núm. 4, octubre-diciembre, 2016, pp.282-288 Colegio Médico del Perú Lima, Perú. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/966/96650072004.pdf>
42. Terrones R, Cisneros P, Arreola R. Síndrome de burnout en médicos residentes del Hospital General de Durango, México 2016. Rev. Med Inst Mex Seguro Soc. 2016; 54(2):242-8. Disponible en: <https://www.medigraphic.com/pdfs/imss/im-2016/im162p.pdf>
43. Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. Metodología de la investigación. (6ta.ed.). (2014). México: Mc Graw-Hill / Interamericana Editores, S.A. DE C.V.
44. Pinos, S. Gestión de Riesgos Laborales en las Prácticas de Responsabilidad Social Corporativa en el Ecuador. (2015).(Tesis de Maestría). Ecuador
45. Jiménez, R. & Pavés, J. (2015). Occupational hazards and diseases among workers in emergency services: a literature review with special emphasis on Chile. Medwave, 15(7). Doi:10.5867/medwave.2015.07.6239
46. Jurado, K.Y. El personal de enfermería y su exposición a riesgos laborales en Sala de Operaciones del Hospital III Emergencias Grau 2017. (Tesis para optar el Título de Especialista en Enfermería en Centro Quirúrgico). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Medicina Unidad de Posgrado. Obtenido de:

http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/7344/Jurado_tk.pdf?sequence=1

47. Organización Mundial de la Salud. Protección de la salud de los trabajadores. 2017. Obtenido de <https://www.who.int/es/newsroom/factsheets/detail/protecting-workers'-health>
48. Aguirre y Quijano Síndrome por quemarse en el trabajo y variables familiares y laborales de los médicos generales de Bogotá. Una estrategia de calidad laboral. Revista Colombiana de Psiquiatría, volumen 44(4), 198-205. (2015). Recuperado de <https://dx.doi.org/10.1016/j.rcp.2015.05.017>
49. Alegre A., Gago K. y Martínez I. Clima laboral y síndrome de burnout en enfermeras de un hospital general de Huancayo, Perú. (2017). Latin American Journal of Psychological Science. 9. 1-5. [10.5872/psiencia/9.4.21](https://doi.org/10.5872/psiencia/9.4.21).
50. Terrones-Rodríguez JF, Cisneros-Pérez V, Arreola-Rocha JJ. Síndrome de Burnout en médicos residentes en el Hospital General de Durango, México. (2015). Rev Med Inst Mex Seguro Soc 2016; 54 (2) <http://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumenl.cgi?IDARTICULO=65222>
51. Hurtado, C (2016) Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigación. Lima: San Marcos.
52. Kerlinger, F. (2002). Investigación del comportamiento: técnicas y comportamiento. México: Editorial Interamericana.
53. Restrepo, L. (2007). De Pearson a Spearman . Revista Colombiana de Ciencias. Pecuarias, 183-192.

ANEXOS

Anexo 1: Operacionalización de las variables:

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones (depende de la naturaleza de la variable)	Indicadores	ÍTEMS	NIVEL Y RANGO	Escala valorativa
Variable 1: Riesgos laborales	El riesgo laboral es un tipo de daño que trastoca el estado de salud de quien trabaja, es decir, la lesión o enfermedad que se contrae en la institución en la que se labora (19).	La variable fue medida mediante la aplicación del cuestionario sobre riesgos laborales, conformado por 33 ítems y explora las dimensiones riesgo físico, ergonómico, químico, psicosocial y biológico.	Riesgo biológico	Material punzocortante. Líquidos corporales.	1 al 6	ALTO: 100-132 MEDIO: 67-99 BAJO: 33-66	De intervalo
				Desechos contaminados.			
			Riesgo físico	Postura del cuerpo.	13 al 19		
				Tiempo de pie. Posiciones forzadas.			
				Ruidos. Iluminación. Radiaciones.			
			Riesgo químico	Temperatura ambiental.	20 al 25		
				Uso de desinfectantes. Material antiséptico.			
				Material tóxico.			
			Riesgo psicosocial	Carga de trabajo. Multiempleo.	26 al 33		
				Presión laboral. Clima laboral.			
Variable 2: Síndrome de	La agrupación de sintomatologías	La variable fue medida con un	Agotamiento	Agotamiento emocional.	1 al 9	ALTO: 67-88	De intervalo

	<p>médicas-biológicas, psicológicas y sociales inespecíficas, que se desenvuelven en el ejercicio profesional, como consecuencia de un excesivo requerimiento de energía". (Carillo, etal, 2015) (53).</p>	<p>cuestionario sobre síndrome de burnout, compuesto por 22 ítems y evalúa tres dimensiones: Agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal.</p>		Cansancio y tensión.		
				Frustración laboral		
			Despersonalización	Insensibilidad. Endurecimiento emocional.	10 al 14	MEDIO: 45-66
				Sentimiento de culpa.		
			Baja realización personal	Empatía. Capacidad de servicio.	15 al 22	BAJO: 22-44
				Confianza		

Anexo 3

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	ÍTEMS	MÉTODO
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General				Tipo de Investigación:
¿Cuál es la relación entre riesgo laboral y Síndrome de Burnout en el personal de Enfermería del Hospital General Milagro en tiempos COVID-19, 2020	Determinar la relación entre riesgo laboral y Síndrome de Burnout en el personal de Enfermería del Hospital General Milagro en tiempos COVID-19,2020.	Existe relación estadísticamente significativa entre riesgo laboral y Síndrome de Burnout en el personal de Enfermería del Hospital General Milagro en tiempos de COVID-19,2020.	Riesgos Laborales	Riesgo biológico	1 al 6	Tipo de Investigación: Básica Diseño de Investigación: Descriptivo correlacional *Población: 60 trabajadores del Hospital. * MUESTRA: 60 trabajadores del Hospital *Muestreo: no fue necesario por ser una población censal *Técnicas: Encuestas *Instrumentos: Cuestionario
Problema Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Especificas		Riesgo Ergonómico	7 al 12	
1) ¿Cómo es el riesgo laboral en sus dimensiones (Riesgo biológico, riesgo ergonómico, riesgo físico, riesgo químico, riesgo psicosocial) en el hospital General Milagro, en tiempos de COVID-19, 2020?	1) Describir los niveles de riesgos laborales global y por dimensiones en personal del Hospital General Milagro, en tiempos de COVID-19, 2020			Riesgo físico	13 al 19	

<p>2) ¿Cómo es el síndrome de burnout global y por dimensiones en personal del Hospital General Milagro, en tiempos COVID-19, 2020?</p>	<p>2) Describir los niveles del síndrome de Burnout global y por dimensiones en personal del Hospital General Milagro, en tiempos COVID-19, 2020</p>				
<p>¿Cuál es la relación entre el riesgo físico y las dimensiones Agotamiento, despersonalización y baja realización personal en el personal de Enfermería del Hospital General Milagro en tiempos COVID-19, 2020?</p>	<p>3) Identificar la relación entre el riesgo físico y las dimensiones Agotamiento, despersonalización y baja realización personal en el personal de Enfermería del Hospital General Milagro en tiempos COVID-19, 2020.</p>	<p>Existe relación estadísticamente significativa entre el riesgo físico y las dimensiones Agotamiento, despersonalización y baja realización personal en el personal de Enfermería del Hospital General Milagro en tiempos COVID-19, 2020.</p>			
<p>¿Cuál es la relación entre el riesgo ergonómico y las dimensiones del síndrome de Burnout Agotamiento, despersonalización y baja realización personal en el personal de Enfermería del</p>	<p>Identificar la relación entre el riesgo ergonómico y las dimensiones del síndrome de Burnout Agotamiento, despersonalización y baja realización personal en el personal de Enfermería del</p>	<p>Existe relación estadísticamente significativa entre el riesgo ergonómico y las dimensiones Agotamiento, despersonalización y baja realización personal en el personal de Enfermería del</p>	<p>Riesgo químico</p>	<p>20 al 25</p>	

Hospital General Milagro en tiempos COVID-19, 2020?	Hospital General Milagro en tiempos COVID-19, 2020.	Hospital General Milagro en tiempos COVID-19, 2020.			
¿Cuál es la relación entre el riesgo químico y las dimensiones Agotamiento, despersonalización y baja realización personal en el personal de Enfermería del Hospital General	Identificar la relación entre el riesgo químico y las dimensiones de agotamiento, despersonalización y baja realización personal en el personal de Enfermería del Hospital General Milagro en tiempos COVID-19, 2020.	Existe relación estadísticamente significativa entre el riesgo químico y las dimensiones Agotamiento, despersonalización y baja realización personal en el personal de Enfermería del			
			Riesgo psicosocial	26 al 33	
			Despersonalización	10 al 14	
			Baja realización personal	15 al 22	

Anexo 4

CUESTIONARIO SOBRE RIESGOS LABORALES

Estimado(a) enfermero(a) del hospital General Milagro, el presente cuestionario pretende medir su percepción sobre los riesgos laborales. El cuestionario es anónimo, por lo que pedimos que pueda contestar con la mayor seriedad. De antemano, muchas gracias por su apoyo.

Leyenda:

1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Siempre

N°	Variables, dimensiones e ítems	Escala			
		1	2	3	4
	VARIABLE: RIESGOS LABORALES				
	Riesgo biológico				
1	¿En el desarrollo de sus actividades laborales, utiliza equipo de protección personal, ante la probabilidad de riesgos de pinchazos, salpicaduras, cortes, y otros?				
2	¿Está expuesto a infectarse con enfermedades infectocontagiosas como SIDA, hepatitis, tuberculosis, meningitis?				
3	¿En sus actividades laborales está en contacto con fluidos corporales como sangre, orina, secreciones, o desechos peligrosos?				
4	¿Está expuesto a manipulación y contacto con microorganismos patógenos, ejemplo: bacterias, virus, protozoos, hongos, otros?				
5	¿En su área laboral, los desechos sólidos se almacenan y depositan en bolsas y contenedores adecuados?				
6	¿En el desarrollo de sus actividades laborales, ha padecido alguna enfermedad por exposición o contacto?				
	Riesgo químico				
7	¿En el desempeño de sus actividades laborales está expuesto a detergentes, productos de limpieza, antisépticos, cloro, medicamentos, yodo y otros?				
8	¿En el desempeño de sus actividades usted se expone a sustancias químicas como el Látex por tiempos prolongados?				
9	¿En el desempeño de sus actividades está en riesgo de sufrir intoxicaciones por gases tóxicos, vapores, quemaduras por manipulación de sustancias químicas, y otros?				
10	¿En el desempeño de sus actividades laborales ha padecido algún accidente o enfermedad causada por manipulación o exposición a sustancias químicas?				
11	¿En el desempeño de sus actividades usted se encuentra expuesto a los desinfectantes como glutaraldehído, formaldehído u otros?				

12	¿En el desempeño de sus actividades usted se encuentra expuesto ante anestésicos?				
	Riesgo físico				
13	¿En el desempeño de sus actividades está expuesto a ruidos que perturben su tranquilidad?				
14	¿Considera que las condiciones de circulación del aire del departamento o servicio donde usted labora son adecuadas?				
15	¿En su área laboral, está expuesto a altos niveles de humedad?				
16	¿La iluminación del área o servicio donde usted labora, es adecuada para las actividades que realiza?				
17	¿En su área laboral, está expuesto a bajos o altos niveles de temperatura?				
18	¿Durante su trabajo está usted expuesto fue tipo Likert a vibraciones?				
19	¿Durante la jornada laboral está expuesto a corrientes de aire?				
	Riesgo psicosocial				
20	¿El proceso de su trabajo genera en usted estrés laboral?				
21	¿En el desempeño de sus labores existen buenas relaciones con sus compañeros de trabajo?				
22	¿Considera que tiene sobrecarga laboral físico o mental que le produzca fatiga, u otros síntomas?				
23	¿En el desarrollo de sus actividades laborales existe riesgo de agresión o amenazas por parte del jefe hacia subalternos?				
24	¿En el desarrollo de sus actividades existe riesgo de agresión verbal por parte del paciente o su familia?				
25	¿Se siente emocionalmente agotado por su trabajo?				
	Riesgo ergonómico				
26	¿En el desarrollo de sus actividades, tiene que realizar movimientos y adoptar posturas forzadas que le puedan provocar lesiones?				
27	¿En su área de trabajo, existe posibilidad de realizar movimientos bruscos e inesperados que produzcan lesiones lumbares?				
28	¿En el desarrollo de sus actividades, está expuesto a permanecer de pie por largos períodos?				
29	¿En el desarrollo de sus actividades, está expuesto a permanecer sentado por largos períodos?				
30	¿En el desarrollo de sus actividades laborales, está expuesto a permanecer frente al computador por largos períodos?				
31	¿El mobiliario con el que labora en el área de su trabajo es adecuado para su persona?				

32	¿En el desempeño de sus actividades, está expuesto a tareas o posturas prolongadas que le genere problemas musculares?				
33	¿Durante su jornada laboral, levanta objetos de aprox.20Kg a más?				

CUESTIONARIO SOBRE SÍNDROME DE BURNOUT

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

22	Siento que se tratar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo.				
----	---	--	--	--	--

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE LAVARIABLE RIESGOS LABORALES

Aplicación del Alfa de Cronbach

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	8	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	8	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,893	22

Anexo 5

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el *Maslach C, Jackson SE (1996) (54)*.

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido en el contexto ecuatoriano y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área investigativa de *Riesgo Laborales y Síndrome de Burnout en personal de salud*, como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

NOMBRE DEL JUEZ:	Mgs. Lic Federico Guadalupe		
Grado profesional:	Maestría	(X)	
	Doctor	()	
Área de Formación académica:	Clínica	()	Educativa ()
	Social	()	Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	RESPONSABLE DE ENFERMERIA		
Institución donde labora:	HOSPITAL GENERAL MILAGRO		
Tiempo de experiencia profesional en el área :	2 a 4 años	()	
	Más de 5 años	(X)	
Experiencia en Investigación:			

2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN

En este aspecto se deberá asegurar un anonimato muy cuidadoso; es decir, confidencialidad plena en la información obtenida con finalidad académica que perseguirá el estudio; por otro lado, el análisis de los resultados se realizará en escrupuloso control para que los resultados reflejen verazmente la percepción de los involucrados. En la misma línea, se respetará estrictamente, los derechos de autor.

3. DATOS DE LA ESCALA DE RESILIENCIA

Nombre del cuestionario	Cuestionario sobre síndrome de burnout
Autor/Autora	Maslach C, Jackson SE (1996) (54)
Adaptado	instrument Maslach Burnout Inventory (MBI).
Lugar	Hospital General de Milagro.
Fecha de aplicación	Octubre de 2020
Objetivo	Determinar el nivel síndrome de burnout en el personal de enfermería en el Hospital General de Milagro.
Dirigido a	Profesionales de enfermería
Tiempo estimado	20 minutos
Margen de error	0,05
Estructura	Compuesto de 22 ítems, con tres dimensiones y una escala tipo Likert con valores 1. Nunca 2. A veces 3. Siempre.

4. SOPORTE TEÓRICO

Escala/área	Sub escala (dimensiones)	Definición
Síndrome de Burnout	Estrés Laboral	Problema de salud a los que se está prestando mayor atención.
	Agotamiento	Es un tipo especial de estrés relacionado con el trabajo, un estado de agotamiento físico o emocional que también implica una ausencia de la sensación de logro y pérdida de la identidad personal
	Desgaste Ocupacional	MGuy graves, tanto a nivel físico como psicológico en el empleado, y se manifiestan principalmente a través de la depresión y la ansiedad , enfermedades que causan gran parte de las licencias médicas
	Interacción emocional	Involucra estresores referidos a sentimientos vinculados con pacientes y demás personal que labora en su ambiente.

5. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ

A continuación, a usted le presento el cuestionario Maslach C, Jackson SE (1996) (54). De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

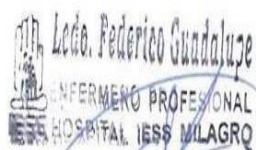
Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con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

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

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

N°	Dimensiones e ítems	Pertinencia	Relevancia	Claridad	Observación
	AGOTAMIENTO				
1	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado.	4	4	4	
2	Al final de la jornada me siento vacío	4	4	4	
3	Me siento cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.	4	4	4	
	Trabajar administrativa y técnicamente en mi centro de labores todos los días es una tensión para mí Fatiga	4	4	4	
4	Me siento agotado por pasar demasiado tiempo en el trabajo.	4	4	4	
5	Me siento frustrado por mi trabajo.	4	4	3	
6	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro	4	4	4	
	Trabajar en contacto directo con los usuarios me produce bastante estrés.	4	4	4	
7	En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades.	4	4	4	
8	DESPERSONALIZACIÓN				
9	Creo que trato a algunos usuarios como si fueran objetos.	4	4	4	
	Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo.	4	4	4	
10	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	4	4	4	
11	Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de los usuarios a los que tengo que atender.	4	4	4	

12	Siento que los usuarios me culpan de algunos de sus problemas.	4	4	4
REALIZACIÓN PERSONAL				
13	Puedo entender con facilidad lo que piensan los usuarios.	4	3	4
14	Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan los usuarios.	4	4	4
15	Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros.	4	4	4
	Me siento con mucha vitalidad en mi trabajo.	4	4	4
16	Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada a los usuarios	4	4	4
17	Me siento estimado después de trabajar junto con los usuarios.	4	4	4
	He realizado muchas cosas valiosas en este trabajo.	4	4	4
18	Siento que se tratar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo.	4	4	4


 Lic. Federico Guadalupe
 ENFERMERO PROFESIONAL
 HOSPITAL IESS MILAGRO

Mgs Lic Federico Guadalupe R.

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el *Cuestionario sobre riesgos laborales*. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido en el contexto ecuatoriano y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área investigativa de *Riesgo Laborales y Síndrome de Burnout en personal de salud*, como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

NOMBRE DEL JUEZ:	Mgs. Lic Federico Guadalupe R.
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de Formación académica:	Clínica () Educativa () Social () Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Responsable de Enfermería
Institución donde labora:	HOSPITAL GENERAL MILAGRO
Tiempo de experiencia profesional en el área :	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación:	

2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN

En este aspecto se deberá asegurar un anonimato muy cuidadoso; es decir, confidencialidad plena en la información obtenida con finalidad académica que perseguirá el estudio; por otro lado, el análisis de los resultados se realizará en escrupuloso control para que los resultados reflejen verazmente la percepción de los involucrados. En la misma línea, se respetará estrictamente, los derechos de autor.

3. DATOS DE LA ESCALA DE RESILIENCIA

Nombre del cuestionario	Cuestionario sobre riesgos laborales
Autor/Autora	Jessica Nataly Llerena Jimenez
Adaptado	No aplica.
Lugar	Hospital General de Milagro.
Fecha de aplicación	Octubre de 2020
Objetivo	Determinar el nivel de riesgo laboral en el personal de enfermería en el Hospital General de Milagro.
Dirigido a	Profesionales de enfermería
Tiempo estimado	20 minutos
Margen de error	0,05
Estructura	Compuesto de 33 ítems, con cinco dimensiones y una escala tipo Likert y valores 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Siempre.

4. SOPORTE TEÓRICO

Escala/área	Sub escala (dimensiones)	Definición
Riesgos Laborales	Biologico	Se define como la posible exposición a microorganismos que puedan dar lugar a enfermedades, motivada por la actividad laboral. Su transmisión puede ser por vía respiratoria, digestiva, sanguínea, piel o mucosas
	Psicosocial	Nos referimos sobre todo a las malas posturas, sobreesfuerzos, manipulación inadecuada, trabajos repetitivos, levantamiento excesivo de peso, etc.
	Ergonomico	Muy graves, tanto a nivel físico como psicológico en el empleado, y se manifiestan principalmente a través de la depresión y la ansiedad , enfermedades que causan gran parte de las licencias médicas
	Quimico	Son aquellos riesgos que tienen que ver con los distintos procesos químicos a los que se enfrenta una persona.

5. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ

A continuación, a usted le presento el cuestionario Maslach C, Jackson SE (1996) (54). De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

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

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

N°	Variables, dimensiones e ítems	Escala			OBSERVACIONES
		CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	
VARIABLE: RIESGO LABORALES					
Riesgo biológico					
1	¿En el desarrollo de sus actividades laborales, utiliza equipo de protección personal, ante la probabilidad de riesgos de pinchazos, salpicaduras, cortes, y otros?	4	4	4	
2	¿Está expuesto a infectarse con enfermedades infectocontagiosas como SIDA, hepatitis, tuberculosis, meningitis?	4	3	4	
3	¿En sus actividades laborales está en contacto con fluidos corporales como sangre, orina, secreciones, o desechos peligrosos?	4	3	4	
4	¿Está expuesto a manipulación y contacto con microorganismos patógenos, ejemplo: bacterias, virus, protozoos, hongos, otros?	4	4	4	
5	¿En su área laboral, los desechos sólidos se almacenan y depositan en bolsas y contenedores adecuados?	4	4	4	
6	¿En el desarrollo de sus actividades laborales, ha padecido alguna enfermedad por exposición o contacto?	4	4	3	
Riesgo químico					
7	¿En el desempeño de sus actividades laborales está expuesto a detergentes, productos de limpieza, antisépticos, cloro, medicamentos, yodo y otros?	4	4	4	
8	¿En el desempeño de sus actividades usted se expone a sustancias químicas como el látex por tiempos prolongados?	4	4	3	
9	¿En el desempeño de sus actividades está en riesgo de sufrir intoxicaciones por gases tóxicos, vapores, quemaduras por manipulación de sustancias químicas, y otros?	4	4	4	
10	¿En el desempeño de sus actividades laborales ha padecido algún accidente o enfermedad causada por manipulación o exposición a sustancias químicas?	4	4	4	
11	¿En el desempeño de sus actividades usted se encuentra expuesto a los desinfectantes como glutaraldehído, formaldehído u otros?	4	4	4	
12	¿En el desempeño de sus actividades usted se encuentra expuesto ante anestésicos?	4	4	4	
Riesgo físico					
13	¿En el desempeño de sus actividades está expuesto a ruidos que perturben su tranquilidad?	4	4	4	
14	¿Considera que las condiciones de circulación del aire del departamento o servicio donde usted labora son adecuadas?	4	4	4	
15	¿En su área laboral, está expuesto a altos niveles de humedad?	4	4	4	
16	¿La iluminación del área o servicio donde usted labora, es adecuada para las actividades que realiza?	4	4	4	

17	¿En su área laboral, está expuesto a bajos o altos niveles de temperatura?	4	3	4	
18	¿Durante su trabajo está usted expuesto fue tipo Likert a vibraciones?	4	4	4	
19	¿Durante la jornada laboral está expuesto a corrientes de aire?	4	4	4	
Riesgo psicosocial					
20	¿El proceso de su trabajo genera en usted estrés laboral?	4	4	4	
21	¿En el desempeño de sus labores existen buenas relaciones con sus compañeros de trabajo?	4	4	4	
22	¿Considera que tiene sobrecarga laboral físico o mental que le produzca fatiga, u otros síntomas?	4	4	4	
23	¿En el desarrollo de sus actividades laborales existe riesgo de agresión o amenazas por parte del jefe hacia subalternos?	4	4	4	
24	¿En el desarrollo de sus actividades existe riesgo de agresión verbal por parte del paciente o su familia?	4	4	4	
25	¿Se siente emocionalmente agotado por su trabajo?	4	4	4	
Riesgo ergonómico					
26	¿En el desarrollo de sus actividades, tiene que realizar movimientos y adoptar posturas forzadas que le puedan provocar lesiones?	4	4	4	
27	¿En su área de trabajo, existe posibilidad de realizar movimientos bruscos e inesperados que produzcan lesiones lumbares?	4	4	4	
28	¿En el desarrollo de sus actividades, está expuesto a permanecer de pie por largos periodos?	3	4	4	
29	¿En el desarrollo de sus actividades, está expuesto a permanecer sentado por largos periodos?	4	4	4	
30	¿En el desarrollo de sus actividades laborales, está expuesto a permanecer frente al computador por largos periodos?	4	4	4	
31	¿El mobiliario con el que labora en el área de su trabajo es adecuado para su persona?	4	4	4	
32	¿En el desempeño de sus actividades, está expuesto a tareas o posturas prolongadas que le genere problemas musculares?	4	4	4	
33	¿Durante su jornada laboral, levanta objetos de aprox.20Kg a más?	4	4	4	

Lic. Federico Guadalupe
 ENFERMERO PROFESIONAL
 HOSPITAL IESS MILAGRO

Mgs. Lic Federico Guadalupe R.

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el *Maslach C. Jackson SE (1996) (54)*. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido en el contexto ecuatoriano y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área investigativa de *Riesgo Laborales y Síndrome de Burnout en personal de salud*, como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

NOMBRE DEL JUEZ:	LIC EDWIN ALVARADO CHICAIZA
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de Formación académica:	Clínica (X) Educativa () Social () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	AREA DE MEDICINA INTERNA
Institución donde labora:	HOSPITAL GENERAL MILAGRO
Tiempo de experiencia profesional en el área :	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación:	

2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN

En este aspecto se deberá asegurar un anonimato muy cuidadoso; es decir, confidencialidad plena en la información obtenida con finalidad académica que perseguirá el estudio; por otro lado, el análisis de los resultados se realizará en escrupuloso control para que los resultados reflejen verazmente la percepción de los involucrados. En la misma línea, se respetará estrictamente, los derechos de autor.

3. DATOS DE LA ESCALA DE RESILIENCIA

Nombre del cuestionario	Cuestionario sobre síndrome de burnout
Autor/Autora	Maslach C, Jackson SE (1996) (54)
Adaptado	instrument Maslach Burnout Inventory (MBI).
Lugar	Hospital General de Milagro.
Fecha de aplicación	Octubre de 2020
Objetivo	Determinar el nivel síndrome de burnout en el personal de enfermería en el Hospital General de Milagro.
Dirigido a	Profesionales de enfermería
Tiempo estimado	20 minutos
Margen de error	0,05
Estructura	Compuesto de 22 ítems, con tres dimensiones y una escala tipo Likert con valores 1. Nunca 2. A veces 3. Siempre.

4. SOPORTE TEÓRICO

Escala/área	Sub escala (dimensiones)	Definición
Síndrome de Burnout	Estrés Laboral	Problema de salud a los que se está prestando mayor atención.
	Agotamiento	Es un tipo especial de estrés relacionado con el trabajo, un estado de agotamiento físico o emocional que también implica una ausencia de la sensación de logro y pérdida de la identidad personal
	Desgaste Ocupacional	Muy graves, tanto a nivel físico como psicológico en el empleado, y se manifiestan principalmente a través de la depresión y la ansiedad , enfermedades que causan gran parte de las licencias médicas
	Interacción emocional	Involucra estresores referidos a sentimientos vinculados con pacientes y demás personal que labora en su ambiente.

5. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ

A continuación, a usted le presento el cuestionario Maslach C, Jackson SE (1996) (54). De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

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

Nº	Dimensiones e ítems	Pertinencia	Relevancia	Claridad	Observación
	AGOTAMIENTO				
1	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado.	4	4	4	
2	Al final de la jornada me siento vacío.	3	3	3	
3	Me siento cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.	4	4	4	
	Trabajar administrativa y técnicamente en mi centro de labores todos los días es una tensión para mí Fatiga	3	3	3	
4	Me siento agotado por pasar demasiado tiempo en el trabajo.	4	4	4	
5	Me siento frustrado por mi trabajo.	4	4	4	
6	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro	4	4	4	
	Trabajar en contacto directo con los usuarios me produce bastante estrés.	4	4	4	
7	En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades.	4	4	4	
8	DESPERSONALIZACIÓN				
9	Creo que trato a algunos usuarios como si fueran objetos.	4	4	4	
	Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo.	4	4	3	

10	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	4	4	4
11	Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de los usuarios a los que tengo que atender.	4	4	4
12	Siento que los usuarios me culpan de algunos de sus problemas.	4	4	4
REALIZACIÓN PERSONAL				
13	Puedo entender con facilidad lo que piensan los usuarios.	3	3	3
14	Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan los usuarios.	4	4	4
15	Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros.	4	4	4
	Me siento con mucha vitalidad en mi trabajo.	4	4	4
16	Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada a los usuarios.	4	4	4
17	Me siento estimado después de trabajar junto con los usuarios.	4	4	4
	He realizado muchas cosas valiosas en este trabajo.	4	4	4
18	Siento que se tratar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo.	4	4	4

Plantear Escala
✓


 Lcdo. Edwin Alvarado Chicaiza
 LICENCIADO EN ENFERMERIA
 C.I. 0702419938
 HOSPITAL GENERAL MILAGRO

LIC EDWIN ALVARADO CHICAIZA

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el *Cuestionario sobre riesgos laborales*. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido en el contexto ecuatoriano y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área investigativa de *Riesgo Laborales y Síndrome de Burnout en personal de salud*, como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

NOMBRE DEL JUEZ:	Lic Edwin Alvarado		
Grado profesional:	Maestría	(X)	
	Doctor	()	
Área de Formación académica:	Clínica	(X)	Educativa ()
	Social	()	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	AREA DE MEDICINA INTERNA		
Institución donde labora:	HOSPITAL GENERAL MILAGRO		
Tiempo de experiencia profesional en el área :	2 a 4 años	()	
	Más de 5 años	(X)	
Experiencia en Investigación:			

2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN

En este aspecto se deberá asegurar un anonimato muy cuidadoso; es decir, confidencialidad plena en la información obtenida con finalidad académica que perseguirá el estudio; por otro lado, el análisis de los resultados se realizará en escrupuloso control para que los resultados reflejen verazmente la percepción de los involucrados. En la misma línea, se respetará estrictamente, los derechos de autor.

3. DATOS DE LA ESCALA DE RESILIENCIA

Nombre del cuestionario	Cuestionario sobre riesgos laborales
Autor/Autora	Jessica Nataly Llerena Jimenez
Adaptado	No aplica.
Lugar	Hospital General de Milagro.
Fecha de aplicación	Octubre de 2020
Objetivo	Determinar el nivel de riesgo laboral en el personal de enfermería en el Hospital General de Milagro.
Dirigido a	Profesionales de enfermería
Tiempo estimado	20 minutos
Margen de error	0,05
Estructura	Compuesto de 33 ítems, con cinco dimensiones y una escala tipo Likert y valores 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Siempre.

4. SOPORTE TEÓRICO

Escala/área	Sub escala (dimensiones)	Definición
Riesgos Laborales	Biologico	Se define como la posible exposición a microorganismos que puedan dar lugar a enfermedades, motivada por la actividad laboral. Su transmisión puede ser por vía respiratoria, digestiva, sanguínea, piel o mucosas
	Psicosocial	Nos referimos sobre todo a las malas posturas, sobreesfuerzos, manipulación inadecuada, trabajos repetitivos, levantamiento excesivo de peso, etc.
	Ergonomico	Muy graves, tanto a nivel físico como psicológico en el empleado, y se manifiestan principalmente a través de la depresión y la ansiedad , enfermedades que causan gran parte de las licencias médicas
	Quimico	Son aquellos riesgos que tienen que ver con los distintos procesos químicos a los que se enfrenta una persona.

5. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ

A continuación, a usted le presento el cuestionario Maslach C, Jackson SE (1996) (54). De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.

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

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

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

N°	Variables, dimensiones e ítems	Escala			OBSERVACIONES
		CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	
	VARIABLE: RIESGO LABORALE				
	Riesgo biológico				
1	¿En el desarrollo de sus actividades laborales, utiliza equipo de protección personal, ante la probabilidad de riesgos de pinchazos, salpicaduras, cortes, y otros?	4	4	4	
2	¿Está expuesto a infectarse con enfermedades infectocontagiosas como SIDA, hepatitis, tuberculosis, meningitis?	4	4	4	<i>Añadir a su mejor criterio COVID-19.</i>
3	¿En sus actividades laborales está en contacto con fluidos corporales como sangre, orina, secreciones, o desechos peligrosos?	4	4	4	

4	¿Está expuesto a manipulación y contacto con microorganismos patógenos, ejemplo: bacterias, virus, protozoos, hongos, otros?	3	3	3	
5	¿En su área laboral, los desechos sólidos se almacenan y depositan en bolsas y contenedores adecuados?	4	4	4	
6	¿En el desarrollo de sus actividades laborales, ha padecido alguna enfermedad por exposición o contacto?	4	4	4	
Riesgo químico					
7	¿En el desempeño de sus actividades laborales está expuesto a detergentes, productos de limpieza, antisépticos, cloro, medicamentos, yodo y otros?	4	4	4	
8	¿En el desempeño de sus actividades usted se expone a sustancias químicas como el Látex por tiempos prolongados?	4	4	4	
9	¿En el desempeño de sus actividades está en riesgo de sufrir intoxicaciones por gases tóxicos, vapores, quemaduras por manipulación de sustancias químicas, y otros?	4	4	4	
10	¿En el desempeño de sus actividades laborales ha padecido algún accidente o enfermedad causada por manipulación o exposición a sustancias químicas?	4	3	3	
11	¿En el desempeño de sus actividades usted se encuentra expuesto a los desinfectantes como glutaraldehído, formaldehído u otros?	2	2	2	relación con Items #9.
12	¿En el desempeño de sus actividades usted se encuentra expuesto ante anestésicos?	3	3	3	
Riesgo físico					
13	¿En el desempeño de sus actividades está expuesto a ruidos que perturben su tranquilidad?	4	4	4	
14	¿Considera que las condiciones de circulación del aire del departamento o servicio donde usted labora son adecuadas?	4	4	4	Especifico q' desea estudiar.
15	¿En su área laboral, está expuesto a altos niveles de humedad?	4	4	4	
16	¿La iluminación del área o servicio donde usted labora, es adecuada para las actividades que realiza?	4	4	4	generalizado.
17	¿En su área laboral, está expuesto a bajos o altos niveles de temperatura?	4	4	4	
18	¿Durante su trabajo está usted expuesto fue tipo Likert a vibraciones?				
19	¿Durante la jornada laboral está expuesto a corrientes de aire?	3	3	3	???
Riesgo psicosocial					
20	¿El proceso de su trabajo genera en usted estrés laboral?	4	4	4	

21	¿En el desempeño de sus labores existen buenas relaciones con sus compañeros de trabajo?	4	4	4	
22	¿Considera que tiene sobrecarga laboral físico o mental que le produzca fatiga, u otros síntomas?	4	4	4	
23	¿En el desarrollo de sus actividades laborales existe riesgo de agresión o amenazas por parte del jefe hacia subalternos?	4	4	4	
24	¿En el desarrollo de sus actividades existe riesgo de agresión verbal por parte del paciente o su familia?	4	4	4	
25	¿Se siente emocionalmente agotado por su trabajo?	4	4	4	
Riesgo ergonómico					
26	¿En el desarrollo de sus actividades, tiene que realizar movimientos y adoptar posturas forzadas que le puedan provocar lesiones?	4	4	4	
27	¿En su área de trabajo, existe posibilidad de realizar movimientos bruscos e inesperados que produzcan lesiones lumbares?	4	4	4	
28	¿En el desarrollo de sus actividades, está expuesto a permanecer de pie por largos períodos?	4	4	4	Jornada laboral
29	¿En el desarrollo de sus actividades, está expuesto a permanecer sentado por largos períodos?	4	4	4	
30	¿En el desarrollo de sus actividades laborales, está expuesto a permanecer frente al computador por largos periodos?	4	4	4	
31	¿El mobiliario con el que labora en el área de su trabajo es adecuado para su persona?	4	4	4	
32	¿En el desempeño de sus actividades, está expuesto a tareas o posturas prolongadas que le genere problemas musculares?	4	4	4	
33	¿Durante su jornada laboral, levanta objetos de aprox. 20Kg a más?	4	4	4	


Lcdo. Edwin Alvarado Chicaiza
 LICENCIADO EN ENFERMERIA
 C.I. 0702419938
 HOSPITAL GENERAL MILAGRO
 LIC EDWIN ALVARADO CH.

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el *Maslach C. Jackson SE (1996) (54)*.

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido en el contexto ecuatoriano y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área investigativa de *Riesgo Laborales y Síndrome de Burnout en personal de salud*, como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

NOMBRE DEL JUEZ:	LIC SILVIA OLMEDO MANJARREZ
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de Formación académica:	Clinica (X) Educativa () Social () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	ÁREA DE EPIDEMIOLOGIA
Institución donde labora:	HOSPITAL GENERAL MILAGRO
Tiempo de experiencia profesional en el área :	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación:	

2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN

En este aspecto se deberá asegurar un anonimato muy cuidadoso; es decir, confidencialidad plena en la información obtenida con finalidad académica que perseguirá el estudio; por otro lado, el análisis de los resultados se realizará en escrupuloso control para que los resultados reflejen verazmente la percepción de los involucrados. En la misma línea, se respetará estrictamente, los derechos de autor.

3. DATOS DE LA ESCALA DE RESILIENCIA

Nombre del cuestionario	Cuestionario sobre síndrome de burnout
Autor/Autora	Maslach C, Jackson SE (1996) (54)
Adaptado	instrument Maslach Burnout Inventory (MBI).
Lugar	Hospital General de Milagro.
Fecha de aplicación	Octubre de 2020
Objetivo	Determinar el nivel síndrome de burnout en el personal de enfermería en el Hospital General de Milagro.
Dirigido a	Profesionales de enfermería
Tiempo estimado	20 minutos
Margen de error	0,05
Estructura	Compuesto de 22 ítems, con tres dimensiones y una escala tipo Likert con valores 1. Nunca 2. A veces 3. Siempre.

4. SOPORTE TEÓRICO

Escala/área	Sub escala (dimensiones)	Definición
Síndrome de Burnout	Estrés Laboral	Problema de salud a los que se está prestando mayor atención.
	Agotamiento	Es un tipo especial de estrés relacionado con el trabajo, un estado de agotamiento físico o emocional que también implica una ausencia de la sensación de logro y pérdida de la identidad personal
	Desgaste Ocupacional	Muy graves, tanto a nivel físico como psicológico en el empleado, y se manifiestan principalmente a través de la depresión y la ansiedad , enfermedades que causan gran parte de las licencias médicas
	Interacción emocional	Involucra estresores referidos a sentimientos vinculados con pacientes y demás personal que labora en su ambiente.

5. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ

A continuación, a usted le presento el cuestionario Maslach C, Jackson SE (1996) (54). De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

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

N°	Dimensiones e ítems	Pertinencia	Relevancia	Claridad	Observación
1	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado.	4	4	4	
2	Al final de la jornada me siento vacío	4	4	3	
3	Me siento cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.	4	3	4	
	Trabajar administrativa y técnicamente en mi centro de labores todos los días es una tensión para mí Fatiga	4	4	4	
4	Me siento agotado por pasar demasiado tiempo en el trabajo.	4	4	4	
5	Me siento frustrado por mi trabajo.	4	3	4	
6	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro	3	4	4	
	Trabajar en contacto directo con los usuarios me produce bastante estrés.	4	4	4	
7	En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades.	4	4	3	
8	DESPERSONALIZACIÓN				
9	Creo que trato a algunos usuarios como si fueran objetos.	3	4	4	
	Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo.	3	4	4	

10	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	4	4	4
11	Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de los usuarios a los que tengo que atender.	4	4	3
12	Siento que los usuarios me culpan de algunos de sus problemas.	4	4	4
REALIZACIÓN PERSONAL				
13	Puedo entender con facilidad lo que piensan los usuarios.	4	4	4
14	Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan los usuarios.	4	4	4
15	Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros.	4	4	3
	Me siento con mucha vitalidad en mi trabajo.	4	4	4
16	Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada a los usuarios.	4	4	4
17	Me siento estimado después de trabajar junto con los usuarios.	4	4	4
	He realizado muchas cosas valiosas en este trabajo.	4	4	4
18	Siento que se tratar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo.	4	4	4


 Lic. Silvia Olmedo Manjarrez
 RESPONSABLE DEL SERVICIO DE INFERMIERIAS
 HOSPITAL GENERAL MILAGRO
LIC SILVIA OLMEDO MANJARREZ

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el *Cuestionario sobre riesgos laborales*. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido en el contexto ecuatoriano y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área investigativa de *Riesgo Laborales y Síndrome de Burnout en personal de salud*, como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

NOMBRE DEL JUEZ:	LIC SILVIA OLMEDO M.		
Grado profesional:	Maestría	(X)	
	Doctor	()	
Área de Formación académica:	Clínica	(X)	Educativa ()
	Social	()	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	AREA DE EPIDEMIOLOGIA		
Institución donde labora:	HOSPITAL GENERAL MILAGRO		
Tiempo de experiencia profesional en el área :	2 a 4 años	()	
	Más de 5 años	(X)	
Experiencia en Investigación:			

2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN

En este aspecto se deberá asegurar un anonimato muy cuidadoso; es decir, confidencialidad plena en la información obtenida con finalidad académica que perseguirá el estudio; por otro lado, el análisis de los resultados se realizará en escrupuloso control para que los resultados reflejen verazmente la percepción de los involucrados. En la misma línea, se respetará estrictamente, los derechos de autor.

3. DATOS DE LA ESCALA DE RESILIENCIA

Nombre del cuestionario	Cuestionario sobre riesgos laborales
Autor/Autora	Jessica Nataly Llerena Jimenez
Adaptado	No aplica.
Lugar	Hospital General de Milagro.
Fecha de aplicación	Octubre de 2020
Objetivo	Determinar el nivel de riesgo laboral en el personal de enfermería en el Hospital General de Milagro.
Dirigido a	Profesionales de enfermería
Tiempo estimado	20 minutos
Margen de error	0,05
Estructura	Compuesto de 33 ítems, con cinco dimensiones y una escala tipo Likert y valores 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Siempre.

4. SOPORTE TEÓRICO

Escala/área	Sub escala (dimensiones)	Definición
Riesgos Laborales	Biologico	Se define como la posible exposición a microorganismos que puedan dar lugar a enfermedades, motivada por la actividad laboral. Su transmisión puede ser por vía respiratoria, digestiva, sanguínea, piel o mucosas
	Psicosocial	Nos referimos sobre todo a las malas posturas, sobreesfuerzos, manipulación inadecuada, trabajos repetitivos, levantamiento excesivo de peso, etc.
	Ergonomico	Muy graves, tanto a nivel físico como psicológico en el empleado, y se manifiestan principalmente a través de la depresión y la ansiedad , enfermedades que causan gran parte de las licencias médicas
	Quimico	Son aquellos riesgos que tienen que ver con los distintos procesos químicos a los que se enfrenta una persona.

5. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ

A continuación, a usted le presento el cuestionario Maslach C, Jackson SE (1996) (54). De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.

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

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

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

N°	Variables, dimensiones e ítems	Escala			OBSERVACIONES
		CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	
	VARIABLE: RIESGO LABORALES				
	Riesgo biológico				
1	¿En el desarrollo de sus actividades laborales, utiliza equipo de protección personal, ante la probabilidad de riesgos de pinchazos, salpicaduras, cortes, y otros?	4	4	4	
2	¿Está expuesto a infectarse con enfermedades infectocontagiosas como SIDA, hepatitis, tuberculosis, meningitis?	4	4	4	
3	¿En sus actividades laborales está en contacto con fluidos corporales como sangre, orina, secreciones, o desechos peligrosos?	4	4	3	

4	¿Está expuesto a manipulación y contacto con microorganismos patógenos, ejemplo: bacterias, virus, protozoos, hongos, otros?	4	4	4	
5	¿En su área laboral, los desechos sólidos se almacenan y depositan en bolsas y contenedores adecuados?	4	4	4	
6	¿En el desarrollo de sus actividades laborales, ha padecido alguna enfermedad por exposición o contacto?	4	4	4	
Riesgo químico					
7	¿En el desempeño de sus actividades laborales está expuesto a detergentes, productos de limpieza, antisépticos, cloro, medicamentos, yodo y otros?	4	4	3	
8	¿En el desempeño de sus actividades usted se expone a sustancias químicas como el látex por tiempos prolongados?	4	3	4	
9	¿En el desempeño de sus actividades está en riesgo de sufrir intoxicaciones por gases tóxicos, vapores, quemaduras por manipulación de sustancias químicas, y otros?	4	4	4	
10	¿En el desempeño de sus actividades laborales ha padecido algún accidente o enfermedad causada por manipulación o exposición a sustancias químicas?	4	4	4	
11	¿En el desempeño de sus actividades usted se encuentra expuesto a los desinfectantes como glutaraldehído, formaldehído u otros?	4	4	3	
12	¿En el desempeño de sus actividades usted se encuentra expuesto ante anestésicos?	4	4	4	
Riesgo físico					
13	¿En el desempeño de sus actividades está expuesto a ruidos que perturben su tranquilidad?	4	4	4	
14	¿Considera que las condiciones de circulación del aire del departamento o servicio donde usted labora son adecuadas?	4	4	4	
15	¿En su área laboral, está expuesto a altos niveles de humedad?	4	4	3	
16	¿La iluminación del área o servicio donde usted labora, es adecuada para las actividades que realiza?	4	4	4	
17	¿En su área laboral, está expuesto a bajos o altos niveles de temperatura?	4	4	4	
18	¿Durante su trabajo está usted expuesto fue tipo Likert a vibraciones?	4	4	4	
19	¿Durante la jornada laboral está expuesto a corrientes de aire?	4	4	3	
Riesgo psicosocial					
20	¿El proceso de su trabajo genera en usted estrés laboral?	4	4	4	

21	¿En el desempeño de sus labores existen buenas relaciones con sus compañeros de trabajo?	4	4	4	
22	¿Considera que tiene sobrecarga laboral físico o mental que le produzca fatiga, u otros síntomas?	4	4	4	
23	¿En el desarrollo de sus actividades laborales existe riesgo de agresión o amenazas por parte del jefe hacia subalternos?	4	4	4	
24	¿En el desarrollo de sus actividades existe riesgo de agresión verbal por parte del paciente o su familia?	4	4	4	
25	¿Se siente emocionalmente agotado por su trabajo?	4	4	4	
Riesgo ergonómico					
26	¿En el desarrollo de sus actividades, tiene que realizar movimientos y adoptar posturas forzadas que le puedan provocar lesiones?	4	4	4	
27	¿En su área de trabajo, existe posibilidad de realizar movimientos bruscos e inesperados que produzcan lesiones lumbares?	4	4	4	
28	¿En el desarrollo de sus actividades, está expuesto a permanecer de pie por largos periodos?	4	4	4	
29	¿En el desarrollo de sus actividades, está expuesto a permanecer sentado por largos periodos?	4	4	4	
30	¿En el desarrollo de sus actividades laborales, está expuesto a permanecer frente al computador por largos periodos?	4	4	4	
31	¿El mobiliario con el que labora en el área de su trabajo es adecuado para su persona?	4	4	3	
32	¿En el desempeño de sus actividades, está expuesto a tareas o posturas prolongadas que le genere problemas musculares?	4	4	4	
33	¿Durante su jornada laboral, levanta objetos de aprox.20Kg a más?	4	4	4	


 Lic. Silvia Olmedo Manjarrez
 ASISTENTE EN PROFESIONES
 C. N. 3413364570
 C. R. 5010000102478558
 HOSPITAL GENERAL DEL MILAGRO
LIC. SILVIA OLMEDO MANJARREZ

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el *Maslach C, Jackson SE (1996) (54)*. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido en el contexto ecuatoriano y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área investigativa de *Riesgo Laborales y Síndrome de Burnout en personal de salud*, como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

NOMBRE DEL JUEZ:	LIC MIRIAM GONZALEZ CALERO
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de Formación académica:	Clínica () Educativa (X) Social () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	ÁREA DE CUIDADOS INTENSIVOS
Institución donde labora:	HOSPITAL GENERAL MILAGRO
Tiempo de experiencia profesional en el área :	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación:	

2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN

En este aspecto se deberá asegurar un anonimato muy cuidadoso; es decir, confidencialidad plena en la información obtenida con finalidad académica que perseguirá el estudio; por otro lado, el análisis de los resultados se realizará en escrupuloso control para que los resultados reflejen verazmente la percepción de los involucrados. En la misma línea, se respetará estrictamente, los derechos de autor.

3. DATOS DE LA ESCALA DE RESILIENCIA

Nombre del cuestionario	Cuestionario sobre síndrome de burnout
Autor/Autora	Maslach C, Jackson SE (1996) (54)
Adaptado	instrument Maslach Burnout Inventory (MBI).
Lugar	Hospital General de Milagro.
Fecha de aplicación	Octubre de 2020
Objetivo	Determinar el nivel síndrome de burnout en el personal de enfermería en el Hospital General de Milagro.
Dirigido a	Profesionales de enfermería
Tiempo estimado	20 minutos
Margen de error	0,05
Estructura	Compuesto de 22 ítems, con tres dimensiones y una escala tipo Likert con valores 1. Nunca 2. A veces 3. Siempre.

4. SOPORTE TEÓRICO

Escala/área	Sub escala (dimensiones)	Definición
Síndrome de Burnout	Estrés Laboral	Problema de salud a los que se está prestando mayor atención.
	Agotamiento	Es un tipo especial de estrés relacionado con el trabajo, un estado de agotamiento físico o emocional que también implica una ausencia de la sensación de logro y pérdida de la identidad personal
	Desgaste Ocupacional	MGuy graves, tanto a nivel físico como psicológico en el empleado, y se manifiestan principalmente a través de la depresión y la ansiedad , enfermedades que causan gran parte de las licencias médicas
	Interacción emocional	Involucra estresores referidos a sentimientos vinculados con pacientes y demás personal que labora en su ambiente.

5. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ

A continuación, a usted le presento el cuestionario Maslach C, Jackson SE (1996) (54). De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.
--	---------------	---

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

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel <input checked="" type="checkbox"/>

N°	Dimensiones e Items	Pertinencia	Relevancia	Claridad	Observación
	AGOTAMIENTO	4	4	3	
1	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado.	4	4	4	Frustrado
2	Al final de la jornada me siento vacío	4	4	3	
3	Me siento cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.	4	4	4	
	Trabajar administrativa y técnicamente en mi centro de labores todos los días es una tensión para mí Fatiga <i>me causa fatiga</i>	4	4	3	
4	Me siento agotado por pasar demasiado tiempo en el trabajo.	4	4	4	
5	Me siento frustrado por mi trabajo.	4	4	4	
6	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro	4	4	4	
	Trabajar en contacto directo con los usuarios me produce bastante estrés.	4	4	4	
7	En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades.	4	4	4	
8	DESPERSONALIZACIÓN	4	4	4	
9	Creo que trato a algunos usuarios como si fueran objetos.	4	4	4	
	Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo.	4	4	4	
10	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	4	4	4	
11	Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de los usuarios a los que tengo que atender.	4	4	4	
12	Siento que los usuarios me culpan de algunos de sus problemas.	4	4	4	
	REALIZACIÓN PERSONAL				
13	Puedo entender con facilidad lo que piensan los usuarios.	4	4	4	
14	Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan los usuarios.	4	4	4	
15	Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros.	4	4	4	

	Me siento con mucha vitalidad en mi trabajo.			
16	Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada a los usuarios.	5		4
17	Me siento estimado después de trabajar junto con los usuarios.	4	4	4
	He realizado muchas cosas valiosas en este trabajo.	4	4	4
18	Siento que se tratar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo.	4	4	4


 Lcda. Miriam González C. ESP.
 Lcda. en Enfermería
 HOSP. General IESS MILAGRO

LIC MIRIAM GONZÁLEZ CALERO

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el *Cuestionario sobre riesgos laborales*. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido en el contexto ecuatoriano y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área investigativa de *Riesgo Laborales y Síndrome de Burnout en personal de salud*, como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

NOMBRE DEL JUEZ:	LIC MIRIAM GONZALEZ C.		
Grado profesional:	Maestría	(X)	
	Doctor	()	
Área de Formación académica:	Clínica	(X)	Educativa ()
	Social	()	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	AREA DE CUIDADOS INTENSIVOS		
Institución donde labora:	HOSPITAL GENERAL MILAGRO		
Tiempo de experiencia profesional en el área :	2 a 4 años	()	
	Más de 5 años	(X)	
Experiencia en Investigación:			

2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN

En este aspecto se deberá asegurar un anonimato muy cuidadoso; es decir, confidencialidad plena en la información obtenida con finalidad académica que perseguirá el estudio; por otro lado, el análisis de los resultados se realizará en escrupuloso control para que los resultados reflejen verazmente la percepción de los involucrados. En la misma línea, se respetará estrictamente, los derechos de autor.

3. DATOS DE LA ESCALA DE RESILIENCIA

Nombre del cuestionario	Cuestionario sobre riesgos laborales
Autor/Autora	Jessica Nataly Llerena Jimenez
Adaptado	No aplica.
Lugar	Hospital General de Milagro.
Fecha de aplicación	Octubre de 2020
Objetivo	Determinar el nivel de riesgo laboral en el personal de enfermería en el Hospital General de Milagro.
Dirigido a	Profesionales de enfermería
Tiempo estimado	20 minutos
Margen de error	0,05
Estructura	Compuesto de 33 ítems, con cinco dimensiones y una escala tipo Likert y valores 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Siempre.

4. SOPORTE TEÓRICO

Escala/área	Sub escala (dimensiones)	Definición
Riesgos Laborales	Biologico	Se define como la posible exposición a microorganismos que puedan dar lugar a enfermedades, motivada por la actividad laboral. Su transmisión puede ser por vía respiratoria, digestiva, sanguínea, piel o mucosas
	Psicosocial	Nos referimos sobre todo a las malas posturas, sobreesfuerzos, manipulación inadecuada, trabajos repetitivos, levantamiento excesivo de peso, etc.
	Ergonomico	Muy graves, tanto a nivel físico como psicológico en el empleado, y se manifiestan principalmente a través de la depresión y la ansiedad , enfermedades que causan gran parte de las licencias médicas
	Quimico	Son aquellos riesgos que tienen que ver con los distintos procesos químicos a los que se enfrenta una persona.

5. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ

A continuación, a usted le presento el cuestionario Maslach C, Jackson SE (1996) (54). De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.

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

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

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

N°	Variables, dimensiones e ítems	Escala			OBSERVACIONES
		CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	
	VARIABLE: RIESGO LABORALES				
	Riesgo biológico				
1	¿En el desarrollo de sus actividades laborales, utiliza equipo de protección personal, ante la probabilidad de riesgos de pinchazos, salpicaduras, cortes, y otros?	4	4	4	
2	¿Está expuesto a infectarse con enfermedades infectocontagiosas como SIDA, hepatitis, tuberculosis, meningitis?	3	3	4	<i>Infectious x</i>
3	¿En sus actividades laborales está en contacto con fluidos corporales como sangre, orina, secreciones, o desechos peligrosos?	4	4	4	

4	¿Está expuesto a manipulación y contacto con microorganismos patógenos, ejemplo: bacterias, virus, protozoos, hongos, otros?	4	4	4	
5	¿En su área laboral, los desechos sólidos se almacenan y depositan en bolsas y contenedores adecuados?	4	4	4	
6	¿En el desarrollo de sus actividades laborales, ha padecido alguna enfermedad por exposición o contacto?	4	4	4	
Riesgo químico					
7	¿En el desempeño de sus actividades laborales está expuesto a detergentes, productos de limpieza, antisépticos, cloro, medicamentos, yodo y otros?	4	4	4	
8	¿En el desempeño de sus actividades usted se expone a sustancias químicas como el látex por tiempos prolongados?	4	4	4	
9	¿En el desempeño de sus actividades está en riesgo de sufrir intoxicaciones por gases tóxicos, vapores, quemaduras por manipulación de sustancias químicas, y otros?	4	4	4	
10	¿En el desempeño de sus actividades laborales ha padecido algún accidente o enfermedad causada por manipulación o exposición a sustancias químicas?	4	4	4	
11	¿En el desempeño de sus actividades usted se encuentra expuesto a los desinfectantes como glutaraldehído, formaldehído u otros?	4	4	4	
12	¿En el desempeño de sus actividades usted se encuentra expuesto ante anestésicos?	4	4	4	
Riesgo físico					
13	¿En el desempeño de sus actividades está expuesto a ruidos que perturben su tranquilidad?	4	4	4	
14	¿Considera que las condiciones de circulación del aire del departamento o servicio donde usted labora son adecuadas?	4	4	4	
15	¿En su área laboral, está expuesto a altos niveles de humedad?	4	4	4	
16	¿La iluminación del área o servicio donde usted labora, es adecuada para las actividades que realiza?	4	4	4	
17	¿En su área laboral, está expuesto a bajos o altos niveles de temperatura?	4	4	4	
18	¿Durante su trabajo está usted expuesto fue tipo Likert a vibraciones?	4	4	4	
19	¿Durante la jornada laboral está expuesto a corrientes de aire?	4	4	4	
Riesgo psicosocial					
20	¿El proceso de su trabajo genera en usted estrés laboral?	4	4	4	

21	¿En el desempeño de sus labores existen buenas relaciones con sus compañeros de trabajo?	4	4	6	
22	¿Considera que tiene sobrecarga laboral físico o mental que le produzca fatiga, u otros síntomas?	4	4	6	
23	¿En el desarrollo de sus actividades laborales existe riesgo de agresión o amenazas por parte del jefe hacia subalternos?	4	4	6	
24	¿En el desarrollo de sus actividades existe riesgo de agresión verbal por parte del paciente o su familia?	4	4	6	
25	¿Se siente emocionalmente agotado por su trabajo?	4	4	6	
Riesgo ergonómico					
26	¿En el desarrollo de sus actividades, tiene que realizar movimientos y adoptar posturas forzadas que le puedan provocar lesiones?	4	4	6	
27	¿En su área de trabajo, existe posibilidad de realizar movimientos bruscos e inesperados que produzcan lesiones lumbares?	4	4	6	
28	¿En el desarrollo de sus actividades, está expuesto a permanecer de pie por largos periodos?	4	4	6	
29	¿En el desarrollo de sus actividades, está expuesto a permanecer sentado por largos periodos?	4	4	6	
30	¿En el desarrollo de sus actividades laborales, está expuesto a permanecer frente al computador por largos periodos?	4	4	6	
31	¿El mobiliario con el que labora en el área de su trabajo es adecuado para su persona?	4	4	6	
32	¿En el desempeño de sus actividades, está expuesto a tareas o posturas prolongadas que le genere problemas musculares?	4	4	6	
33	¿Durante su jornada laboral, levanta objetos de aprox.20Kg a más?	4	4	6	


Lcda. Miriam González C. ESP.
 Lcda. en Enfermería
 Hosp. General de MILAGRO
LIC MIRIAM GONZALEZ CALERO.

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE SÍNDROME DE BURNOUT

Aplicación del Alfa de Cronbach

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	8	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	8	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,836	33

**FICHA DE VALIDACIÓN POR
JUICIO DE EXPERTO**

N°	Dimensiones e ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Observación
		SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
	AGOTAMIENTO							Puede Aplicarse
1	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado.							
2	Al final de la jornada me siento vacío							
3	Me siento cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.							
	Trabajar administrativa y técnicamente en mi centro de labores todos los días es una tensión para mí Fatiga							
4	Me siento agotado por pasar demasiado tiempo en el trabajo.							
5	Me siento frustrado por mi trabajo.							
6	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro							
	Trabajar en contacto directo con los usuarios me produce bastante estrés.							
7	En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades.							
8	DESPERSONALIZACIÓN							
9	Creo que trato a algunos usuarios como si fueran objetos.							
	Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo.							
10	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.							
11	Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de los usuarios a los que tengo que atender.							
12	Siento que los usuarios me culpan de algunos de sus problemas.							
	BAJA REALIZACIÓN PERSONAL							
13	Puedo entender con facilidad lo que piensan los usuarios.							

14	Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan los usuarios.							
15	Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros.							
	Me siento con mucha vitalidad en mi trabajo.							
16	Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada a los usuarios							
17	Me siento estimado después de trabajar junto con los usuarios.							
	He realizado muchas cosas valiosas en este trabajo.							
18	Siento que se tratar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo.							

**FICHA DE VALIDACIÓN POR
JUICIO DE EXPERTO**

N°	Dimensiones e ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Observación
		SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
	Riesgo biológico							Puede Aplicarse
1	¿En el desarrollo de sus actividades laborales, utiliza equipo de protección personal, ante la probabilidad de riesgos de pinchazos, salpicaduras, cortes, y otros?							
2	¿Está expuesto a infectarse con enfermedades infectocontagiosas como SIDA, hepatitis, tuberculosis, meningitis?							
3	¿En sus actividades laborales está en contacto con fluidos corporales como sangre, orina, secreciones, o desechos peligrosos?							
4	¿Está expuesto a manipulación y contacto con microorganismos patógenos, ejemplo: bacterias, virus, protozoos, hongos, otros?							
5	¿En su área laboral, los desechos sólidos se almacenan y depositan en bolsas y contenedores adecuados?							
6	¿En el desarrollo de sus actividades laborales, ha padecido alguna enfermedad por exposición o contacto?							
	Riesgo químico							
7	¿En el desempeño de sus actividades laborales está expuesto a detergentes, productos de limpieza, antisépticos, cloro, medicamentos, yodo y otros?							
8	¿En el desempeño de sus actividades usted se expone a sustancias químicas como el Látex por tiempos prolongados?							
9	¿En el desempeño de sus actividades está en riesgo de sufrir intoxicaciones por gases tóxicos, vapores, quemaduras por manipulación de sustancias químicas, y otros?							
10	¿En el desempeño de sus actividades laborales ha padecido algún accidente o enfermedad causada por manipulación o exposición a sustancias químicas?							
11	¿En el desempeño de sus actividades usted se encuentra expuesto a los desinfectantes como glutaraldehído, formaldehído u otros?							

12	¿En el desempeño de sus actividades usted se encuentra expuesto ante anestésicos?							
	Riesgo físico							
13	¿En el desempeño de sus actividades está expuesto a ruidos que perturben su tranquilidad?							
14	¿Considera que las condiciones de circulación del aire del departamento o servicio donde usted labora son adecuadas?							
15	¿En su área laboral, está expuesto a altos niveles de humedad?							
16	¿La iluminación del área o servicio donde usted labora, es adecuada para las actividades que realiza?							
17	¿En su área laboral, está expuesto a bajos o altos niveles de temperatura?							
18	¿Durante su trabajo está usted expuesto fue tipo Likert a vibraciones?							
19	¿Durante la jornada laboral está expuesto a corrientes de aire?							
	Riesgo psicosocial							
20	¿El proceso de su trabajo genera en usted estrés laboral?							
21	¿En el desempeño de sus labores existen buenas relaciones con sus compañeros de trabajo?							
22	¿Considera que tiene sobrecarga laboral físico o mental que le produzca fatiga, u otros síntomas?							
23	¿En el desarrollo de sus actividades laborales existe riesgo de agresión o amenazas por parte del jefe hacia subalternos?							
24	¿En el desarrollo de sus actividades existe riesgo de agresión verbal por parte del paciente o su familia?							
25	¿Se siente emocionalmente agotado por su trabajo?							
	Riesgo ergonómico							
26	¿En el desarrollo de sus actividades, tiene que realizar movimientos y adoptar posturas forzadas que le puedan provocar lesiones?							

27	¿En su área de trabajo, existe posibilidad de realizar movimientos bruscos e inesperados que produzcan lesiones lumbares?							
28	¿En el desarrollo de sus actividades, está expuesto a permanecer de pie por largos períodos?							
29	¿En el desarrollo de sus actividades, está expuesto a permanecer sentado por largos períodos?							
30	¿En el desarrollo de sus actividades laborales, está expuesto a permanecer frente al computador por largos períodos?							
31	¿El mobiliario con el que labora en el área de su trabajo es adecuado para su persona?							
32	¿En el desempeño de sus actividades, está expuesto a tareas o posturas prolongadas que le genere problemas musculares?							
33	¿Durante su jornada laboral, levanta objetos de aprox.20Kg a más?							

Milagro, 20 de Noviembre del 2020

Doctora
Ana Maria Murillo Zavala
Directora Administrativa
HOSPITAL GENERAL MILAGRO IESS

De mis consideraciones

Yo Jessica Nataly Llerena Jimenez, estudiantes de la Universidad de Perú Cesar Vallejo, conocedora de su alto espíritu de colaboración en lo que a educación se refiere, solicito a usted comedidamente se me permita la incursión en calidad de estudiante de la Maestría en Servicios de Salud, con el tema Riesgos laborales en el personal de enfermería del Hospital General Milagro en tiempos Covid 2020. Con el objetivo de determinar el grado de conocimientos y afinidad a los planes de seguridad del paciente de esta prestigiosa institución. El estudio se realizará de manera transversal.

Esperando que esta solicitud tenga acogida favorable me suscribo ante usted.



Firmado digitalmente por:
JESSICA NATALY
LLERENA JIMENEZ

Lic. Jessica Nataly Llerena Jimenez

C.I 0927849448



Milagro, 30 de Noviembre del 2020

Para: Lic Jessica Nataly Llerena Jiménez
Licenciada de Enfermería de Hospital General Milagro

Asunto: Autorización para Implementar Instrumentos

Por medio de la presente me suscribo como calidad de Directora Administrativa para autorizar la implementación de Instrumentos en el Hospital General Milagro, augurándole muchos éxitos en su etapa de estudio me despido.



Dra. Ana Maria Murillo Zavala
Directora Administrativa
Hospital General Milagro