



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Factores de riesgo ocupacional en el desarrollo del síndrome de
Burnout del personal femenino de la Red Cañete 2021**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

AUTORA:

Meza Cañari, Jenny Carola (ORCID: 0000-0002-1344-6322)

ASESOR:

Mg. Ostos de la Cruz, Felipe (ORCID: 0000-0002-2718-3957)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las prestaciones asistenciales y gestión del riesgo de salud

LIMA - PERÚ

2022

DEDICATORIA:

A Dios por estar siempre guiando mis pasos, a mi familia que me alienta a seguir superándome.

AGRADECIMIENTO:

Muy especial a la Universidad por brindarme la oportunidad de lograr obtener el grado de maestría

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras.....	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	16
3.1. Tipo y diseño de investigación	16
3.2. Operacionalización y variables.....	17
3.3. Población, muestra y muestreo	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.5. Procedimiento	19
3.6. Método de análisis de datos.....	19
3.7. Confiabilidad	19
3.8. Aspectos éticos.....	20
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN.....	32
VI. CONCLUSIONES	38
VII. RECOMENDACIONES.....	39
REFERENCIAS	40
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Población de mujeres de la red de salud Cañete -Yauyos 143 trabajadoras.....	18
Tabla 2. Factores de riesgos ocupacionales	20
Tabla 3. Niveles de las dimensiones de factores de riesgo ocupacional	21
Tabla 4. Niveles de síndrome de Burnout	22
Tabla 5. Niveles de las dimensiones del Síndrome de Burnout.....	23
Tabla 6. Información de ajuste de los modelos	25
Tabla 7. Coeficiente de determinación del modelo para hipótesis general	25
Tabla 8: Factores de riesgo ocupacional en desarrollo de síndrome de Burnout	26
Tabla 9: Información de ajuste de los modelos	27
Tabla 10: Coeficiente de determinación de hipótesis 1	27
Tabla 11: Factor de riesgo ocupacional en el cansancio emocional.....	27
Tabla 12: Información de ajuste de los modelos	28
Tabla 13: Coeficiente de determinación del modelo para la hipótesis específica 2	29
Tabla 14: Factor de riesgo ocupacional en la despersonalización.....	29
Tabla 15: Información de ajuste de los modelos	30
Tabla 16: Coeficiente de determinación del modelo para la hipótesis específica	30
Tabla 17: Factor de riesgo ocupacional en el desarrollo de la realización personal	31

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Factores de riesgo ocupacional.....	22
Figura 2. Dimensiones del factor de riesgo ocupacional	23
Figura 3. Niveles del síndrome de Burnout.....	24
Figura 4. Distribución de frecuencia del síndrome de Burnout.....	32

Resumen

El objetivo general de la investigación fue determinar la influencia de los factores de riesgo ocupacional en el desarrollo del síndrome de Burnout durante la pandemia del COVID 19 en el personal femenino de la red C-Y 2021 la muestra estuvo compuesta por 143 trabajadoras entre asistenciales y administrativas de la red Cañete Yauyos.

El método empleado fue el hipotético-deductivo, el diseño fue el no experimental, correlacional causal, se desarrolló la técnica de la encuesta y el instrumento fue dos cuestionarios diseñados en Google formularios que se utilizó para recoger información de las trabajadoras. Para la confiabilidad del instrumento se utilizó el alfa de Cronbach, siendo para la variable de factor de riesgo ocupacional de 0.744 y para la variable síndrome de Burnout fue de 0.827. Para el análisis descriptivo se realizó tablas de distribución de frecuencia y el gráfico de barras.

De acuerdo al resultado estadístico de regresión ordinal (R^2) se concluyó la influencia de los factores de riesgo ocupacional en el desarrollo del síndrome de Burnout del personal femenino de la red Cañete Yauyos 2021 ($Nagelkerke=0.507$). Esto confirmó la hipótesis y el objetivo general de estudio.

Palabras Clave: Factores de riesgo ocupacional y síndrome de Burnout.

Abstract

The general objective of the research was to determine the influence of occupational risk factors in the development of Burnout syndrome during the COVID 19 pandemic in female personal of the CY 2021 network. The sample consisted of 143 workers, including care and administrative staff from the Cañete Yauyos network.

The method used was hypothetical-deductive, the design was no-experimental, causal correlational. Also, the survey technique was developed and the instrument was two questionnaires designed in Google forms that were used to collect information from the workers. For the reliability of the instrument, Cronbach's alpha was used, 0.744 for the occupational risk factor variable and for the Burnout syndrome variable it was 0.827. For the descriptive analysis, tables of frequency distribution and the bar graph were made.

According to the statistical result of ordinal regression (R^2), the influence of the occupational risk factors in the development of the Burnout syndrome of the female staff of the Cañete Yauyos 2021 network was concluded (Nagelkerke = 0.507). This confirmed the hypothesis and the general objective of the study.

Keywords: Occupational risk factors and Burnout syndrome

I. INTRODUCCIÓN

Países como Francia, Italia y España se ven afectados en un 18% por el agotamiento laboral a nivel emocional, a su vez, médicos y enfermeras en Reino Unido experimentan un 11% agotamiento emocional en el contexto de la pandemia COVID 19 (Shafari et al., 2020). El agotamiento laboral o también conocido como síndrome de burnout, considerado por el Organización Mundial de Salud como una enfermedad que afecta a los trabajadores ocasionada por un estrés prolongado que origina el estado de agotamiento físico y mental esto es más evidente en trabajadores que está en contacto constante y prolongado con grupos de persona, siendo el caso de los trabajadores sanitarios, docentes y personal policial ahora más en el contexto de la pandemia del COVID 19 (Saborío 2015), actualmente debido al aumento de casos en los países desarrollados se ha considerado como un problema de salud pública.

El síndrome de burnout se identifica bajo tres características diferentes el agotamiento emocional, agudizándose con la despersonalización y disminuyendo significativamente los logros personales al mínimo, hecho que puede afectar en la calidad de vida, cabe resaltar que en muchos de los casos se relacionan con problemas físicos como diabetes, hipertensión arterial, problemas cardiacos entre otros, pudiendo originar la perdida de la vida por las complicaciones mencionadas no dejando de lado el compromiso del estado emocional que se agudiza con la depresión u otros trastornos mentales al no ser tratado oportunamente.

En caso de Perú se encontró en un 70% de afectados con SB, considerando que dentro de ese porcentaje un 71% se agudiza llegando a una depresión laboral y entre los principales motivos por los que los peruanos sufren estrés laboral crónico según el estudio fue 39% tiene relación con la fuente de trabajo, un 27% con el desempleo y 18% con las responsabilidades (Lizama, 2021). Considerando que en el país todavía no se toma como prioridad los problemas de salud mental en general y mucho menos el síndrome de agotamiento laboral, será necesario seguir insistiendo con los estudios de investigación para lograr que el estado pueda tomar

con seriedad dicha problemática, originando una cultura de prevención con mejoras en el clima laboral como parte de la solución, realizando acciones a favor del estado emocional de los empleados.

En la provincia de Cañete se pudo tener información relevante sobre el resultado obtenido del estudio realizado en el Hospital de Rezola con un 58.99%, de afectados con SB, el personal considerado para el estudio fueron médicos especialistas y enfermeras en edad promedio de 42 años, siendo en su mayoría mujeres (Almeida, 2021).

La institución que fue considerada para el estudio es la red de salud Cañete Yauyos la cual cuenta con personal asistencial y administrativo laborando en la sede central así como en los 54 establecimientos de primer nivel, cabe resaltar que es una entidad que realiza atención primaria de salud por cuanto las actividades son eminentemente preventivas y en el contexto de la pandemia se encuentran organizados como equipo de seguimiento de casos COVID 19, no escapando de la realidad que otras instituciones de salud están pasando, se observa el temor y el afrontamiento inadecuado que el personal manifiesta con un estrés laboral que pretendemos identificar en esta investigación.

Así mismo se plantea la siguiente interrogante ¿Cuál es la influencia de los factores de riesgo ocupacional en el desarrollo del síndrome de Burnout durante la pandemia del COVID 19 en el personal femenino de la red C-Y 2021?, así mismo en caso de las interrogaciones específicas se consideró ¿Cuál es la influencia de los factores de riesgo ocupacional en el cansancio emocional durante la pandemia del COVID 19 en el personal femenino de la red C-Y 2021, ¿Cuál es la influencia de los factores de riesgo ocupacional en la despersonalización durante la pandemia del COVID 19 en el personal femenino de la red C-Y 2021 y ¿Cuál es la influencia de los factores de riesgo ocupacional en la falta de realización personal durante la pandemia del COVID 19 en el personal femenino de la red C-Y 2021.

Por cuanto se justifica teóricamente ya que no se tiene información en el área a estudiar, en relación a la justificación práctica permitirá a la institución en especial al área de salud ocupacional y servicio de bienestar del trabajador a programar acciones en beneficio de la prevención de los mismos ya en la justificación metodológica es una investigación que complementaria a otras

realizadas a favor del bienestar del personal de la institución.

El objetivo es de determinar la influencia de los factores de riesgo ocupacional en el desarrollo del síndrome de Burnout durante la pandemia del COVID 19 en el personal femenino de la red C-Y 2021, se tiene como objetivos específicos determinar la influencia de los factores de riesgo ocupacional en el desarrollo del cansancio emocional durante la pandemia del COVID 19 en el personal femenino de la red C-Y 2021, determinar la influencia de los factores de riesgo ocupacional en el desarrollo de la despersonalización y determinar la influencia de los factores de riesgo ocupacional en el desarrollo de la falta de realización personal durante la pandemia del COVID 19 en el personal femenino de la red C-Y 2021.

Para la presente investigación se plantea la siguiente hipótesis existe influencia de los factores de riesgo ocupacional en el desarrollo del síndrome de Burnout durante la pandemia del COVID 19 en el personal femenino de la red C-Y 2021, como hipótesis específicas existe influencia de los factores de riesgo ocupacional en el desarrollo del cansancio emocional durante la pandemia del COVID 19 en el personal femenino de la red salud C-Y 2021, existe influencia de los factores de riesgo ocupacional en el desarrollo de la despersonalización durante la pandemia del COVID 19 en el personal femenino de la red salud C-Y 2021 y existe influencia de los factores de riesgo ocupacional en el desarrollo de la falta de realización personal durante la pandemia del COVID 19 en el personal femenino de la red salud C-Y 2021.

La investigación se considera factible de ser realizada considerando que en este contexto de pandemia el personal se encuentra emocionalmente afectado por los múltiples eventos inesperados que se han venido presentado, originando en mucho de los casos pánico, ansiedad, estrés y depresión que en mucho de los casos se vio imposibilitado se afrontar al no estar preparado para hacerlo.

II. MARCO TEÓRICO

Entre los trabajos previos internacionales se cuenta con el estudio de Steve (2017), el objetivo fue determinar el predominio y factores de riesgo asociado al Síndrome de Burnout en médicos especialistas, aplicando las encuestas de MBI, sociodemográficas y laboral, el diseño es descriptivo de corte transversal, concluyendo que un 64% de afectados fue a causa del agotamiento laboral después de una jornada ardua ya que se encontraban programados para atender un promedio de 40 pacientes por turno, originando mayor tendencia a contraer el síndrome de Burnout, considerando que la edad promedio de los afectados fue menor a 42 años, esta investigación servirá como aporte a la toma de decisiones del estado en relación a las grandes jornadas que se tiene en los hospitales que repercute en el personal de manera negativa.

Jiménez et al. (2017), el objetivo fue de caracterizar la situación de salud de los trabajadores que cubren turnos de urgencia, estimando el riesgo de accidentes laborales, la muestra tomada fue de 565 trabajadores de salud, los cuales tuvieron como instrumento para la obtención de información un cuestionario de 29 preguntas para la exploración del riesgo físico, ergonómico, biológico, químico y psicosocial. El diseño para el estudio fue descriptivo transversal, logrando abundante información sobre el estado del riesgo laboral y la presencia de enfermedades que aquejan al trabajador que labora en el área de urgencias, hecho que preocupa sobre manera. Es importante que los trabajadores sean conscientes de los riesgos a los que se enfrentan y por parte del empleador originar capacitaciones y atenciones preventivas a su personal en forma oportuna y constante.

Portero (2019), cuyo fin fue evaluar la posible conexión entre el estrés percibido, el Burnout, la satisfacción laboral, las estrategias de afrontamiento y las características sociodemográficas y laborales del personal sanitario, para este caso se tuvo una muestra de 235 trabajadores de salud, se aplicó diversos instrumentos para obtener información tales como cuestionario de variables sociodemográficas y laborales, el cuestionario de MBI, el General Health Questionnaire, el Inventario breve de afrontamiento–COPE 28, la Perceived Stress Scale, cuestionario Font-Roja de satisfacción laboral, el diseño metodológico utilizado fue descriptivo

transversal inferencial multivariante, donde se tuvo como conclusión que la dimensión del Burnout sobre el agotamiento laboral es limitado, por el contrario en relación a la despersonalización y realización personal los resultados son moderados. Cabe resaltar que se ve mayormente afectado el sexo femenino, además es importante considerar el presente trabajo para poder implantar acciones para la mejora del auto control en el escenario laboral y el apoyo social, así también por parte de los superiores originar un bienestar psicológico en el trabajador.

Guette (2020), siendo el objetivo determinar la prevalencia y los factores de riesgo asociados al Síndrome de Burnout durante la pandemia de COVID 19 en los anestesiólogos, se realizó un estudio con 60 participantes, utilizando como instrumentos de recolección de datos laborales sociodemográficos y el cuestionario de MBI, el estudio es observacional, analítico transversal de temporalidad pro lectivo, obteniendo un resultados de 10% de participantes con el síndrome, identificando que una de las causas principales fue el temor a contagiarse. Es por ello que concluyo que el 10% tuvo síndrome de Burnout, presencia de agotamiento emocional y una escasa realización personal, considerando que es una investigación que será el inicio para otras investigaciones que favorezcan el logro de acciones para afrontar este problema que afecta directamente a los trabajadores del sector salud.

Trujillo (2020), el motivo fue explicar la preponderancia del síndrome de Burnout en un grupo de empleados que trabajan en diferentes áreas de los servicios de salud, se realizó el estudio con una muestra de 165 trabajadores; usando como instrumento el cuestionario de MBI, se consideró el diseño metodológico descriptivo de corte transversal, el cual refleja la presencia de mayor número de trabajadores femeninos y en edades que fluctúan entre 20 a 40, encontrando la prevalencia de síndrome de Burnout de 13.9% afectando en la dimensión de baja realización personal. Se concluyó que en el contexto de COVID 19 el temor al contagio a exacerbado la disposición del síndrome, se espera que este estudio permita reflexionar y priorizar el abordaje organizacional de parte del gobierno implantando acciones de apoyo al recurso humano que según los resultados de la investigación lo necesita.

Moreira & Lucca (2020), tuvo como objetivo identificar factores biopsicosociales en el trabajo asociados a Burnout en profesionales de la salud

mental. El estudio cuantitativo transversal contó con una muestra de 293 trabajadores, se aplicó una serie de cuestionarios como el formulario de datos bio sociales, la Job Stress Scale (JSS) y el (MBI), obteniendo el 7% de trabajadores con enfermedad de Burnout; siendo los más afectados los profesionales de enfermería. Se pudo concluir que el escaso control fue el principal factor psicosocial asociado al Síndrome de Burnout, por lo que se debería desarrollar acciones que promuevan la autonomía del trabajador y mejoren el manejo del estrés.

Papaefstathiou et al. (2019) verificar el impacto de la instrucción hospitalaria y el estrés ocupacional en el agotamiento de los médicos en formación. Siendo un estudio transversal considerando 269 médicos, se utilizó Educational Environment Measure (PHEEM-G) para la evaluación del entorno educativo, Job Stress Measure (JSM-G) para evaluar el estrés y por el MBI el Burnout, los resultados fueron el entorno educativo negativo, niveles de agotamiento están altos, el estrés alto y negativo en el apoyo social, considerando que son médicos y en el contexto de pandemia no fue diferente a otras realidades.

Kabakleh et al.(2020) donde se quiso determinar la relación de la autoestima, el agotamiento, esfuerzo–recompensa y como favorece a nivel laboral, se utilizó cuestionarios para cada una de las variables, se hizo el estudio mediante la regresión lineal y ordinal, haciendo uso del SPSS (95%), la muestra fue de 487 enfermeras, entre autoestima y realización no alcanzó significancia, mientras que el esfuerzo recompensa fue bastante alto a comparación al entorno laboral, hecho que sería bueno fortalecer con el desarrollo de programas y políticas dirigidos a las enfermeras objeto de estudio.

Sivakumar et al.(2019) se considera evaluar la prevalencia de estrés y síndrome de agotamiento en médicos y personal que labora en el servicio de UCI, es un estudio trasversal, se utilizó encuestas como instrumentos para ver el bienestar laboral, grado de estrés y MBI agotamiento encontrando mucha relación entre el nivel de agotamiento y el estrés en los trabajadores del área de UCI, por lo que se recomienda realizar una serie de programas que favorezcan el manejo de estado emocional de los trabajadores.

Sengul H. et al. (2021) determinar la percepción que tienen los trabajadores de los procesos cambiantes y el grado de Burnout presente, para esto se usó el método descriptivo, haciendo uso de un cuestionario web, contando con una muestra e de 537 trabajadores, 52% respondieron agotamiento por el aumento de la labor de las enfermeras y el grado de incertidumbre que todavía existe. El burnout se hace presente, por ello se recomienda contar con apoyo emocional que necesita para cumplir con su trabajo y que se mantenga a salvo sin que se presente el agotamiento emocional.

Wang et al. (2020) en esta investigación se pudo evaluar el grado de agotamiento emocional que tienen los trabajadores, considerando los factores personales y ambientales, al tener que atender a pacientes con trastorno prolongado de la conciencia, se utilizó el tamizaje de Burnout (MBI), tomando en cuenta que el estudio fue transversal, logrando obtener 121 encuestas. Siendo el resultado de 65% de profesionales con agotamiento o síndrome de Burnout, observando que profesionales más jóvenes se encontraban en esta situación de agotamiento emocional alto, hecho que se podría justificar por su falta de experiencia.

Yang et al.(2017) se pretendió evaluar las relaciones entre médicos en China, este estudio fue realizado de manera transversal de marzo a diciembre participando 1382 trabajadores, estudio correlación de Pearson y el análisis invariado, se evaluó conflicto trabajo - familia, apoyo social y síndrome de Burnout, para este estudio tuvo mucho más valor la satisfacción laboral que el síndrome de burnout, así como los conflictos personales, familiares y sociales afectan pero levemente en relación al síndrome de burnout, observando que los técnicos de enfermería en especial mujeres sin cargos administrativas son las más vulnerables a sufrir este síndrome, es necesario originar el empoderamiento y entrenamiento con actividades protectoras de parte de los empleadoras para sus subordinadas.

Entre los antecedentes nacionales se cuenta con los estudios de Marcos(2020), cuyo objetivo fue determinar la relación entre síndrome de Burnout y satisfacción laboral en personal de enfermería del servicio central de esterilización, se tuvo 50 personas como muestra aplicando el cuestionario de MBI y el cuestionario de satisfacción laboral, el diseño que se utilizo fue descriptivo correlacional no experimental y de corte trasversal, concluyendo que hubo relación significativa del síndrome de Burnout y satisfacción laboral, el estudio es un aporte

importante para considerar la salud mental del personal, siendo oportuno para originar políticas de salud mental dirigidas exclusivamente a los trabajadores de la salud.

Amorós (2019), tuvo como finalidad determinar el vínculo entre los tipos de cultura organizacional y los niveles del Burnout, para esta investigación se tuvo 215 trabajadores de muestra, aplicando como instrumento la evaluación de Cultura Organizacional y el MBI, el diseño metodológico es cuantitativo no experimental de tipo correlacional. Este estudio tuvo como conclusión que los trabajadores que tienen mayor tiempo de servicios y cargos gerenciales tienen mayor riesgo a tener síndrome de Burnout, también se pudo ver que los que trabajan en Lima son más propensos a sufrirlo; en relación a los tipos de cultura organizacional el síndrome de Burnout se encuentra en relación inversa con la cultura clan y en relación directa con la cultura burocrática los otros dos tipos de organización no tiene relación con el síndrome, este estudio puede favorecer para la creación de programas de intervención que disminuya el problema del síndrome de Burnout.

Gastiaburo (2020), tuvo como objetivo precisar los factores laborales asociados al síndrome de Burnout durante COVID-2019, la muestra fue de 50 trabajadores a quienes se les aplicó 57 preguntas entre información laboral y sociodemográfico, el diseño metodológico utilizado fue no experimental, tipo transversal correlacional y se concluyó que hay una relación directa de los factores laborales inadecuados con el síndrome de Burnout, esta investigación permitirá originar una reflexión de parte de las autoridades, para que se respete los horarios, disminuir la carga laboral entre otras acciones que favorezca el estado psicoemocional de los trabajadores.

Mendoza (2019), se tuvo como objetivo señalar la relación del síndrome de Burnout y desempeño laboral del personal administrativo en un Centro de salud, se trabajó con una muestra de 77 colaboradores del área, el diseño fue no experimental, descriptivo correlacional, la investigación arrojó un 63.6% con síndrome de estrés crónico o SB siendo estos empleados administrativos, en base a los resultados se concluyó que existe una relación importante entre el síndrome del trabajador quemado y la realización laboral, el estado de ánimo de los trabajadores es importante, por cual que se recomienda fomentar la motivación del personal.

Galiano (2021) consideró analizar la conexión que existe entre el estrés laboral y el síndrome de Burnout en el personal de salud del Hospital Antonio Lorena durante la pandemia por COVID19, la muestra fue de 159 encuestados, los instrumentos utilizados fueron encuestas socio demográficas, cuestionarios de estrés de Wolfgang y MBI, el diseño metodológico utilizado fue de tipo transversal correlacional-analítico, y el diseño observacional y prospectivo, los resultados reflejan un predominio de estrés a un 76.1%, obteniendo como síndrome de Burnout un 96.60%; concluyendo que hay relación de estrés laboral con síndrome de Burnout, este estudio es gran aportes para originar la justificación de poder programar una evaluación psicológica anual al personal de salud de la institución.

En relación a las bases teorías de la variable factor de riesgo ocupacional según Berlanda et al. (2020) Un factor de riesgo viene hacer una característica, condición o comportamiento que incrementa la posibilidad de originar daño a la salud física o psicológica. Los factores de riesgo a menudo se encuentran relacionados influyendo entre sí, se presentan individualmente, sin embargo, no ocurren solos. Toda institución de salud se enfrenta al desafío de lograr el bienestar de la población, hecho que hace que sus trabajadores afronten muchos factores de riesgo de índole laboral.

Cedeño et al. (2018) consideran a todo lo que pueda estar afectando a los trabajadores en el centro o área laboral. En la actualidad es de manera primordial prevenir todo lo relacionado al riesgo que afecte al trabajador y más si consideramos que no solo el trabajador varón pueda estar en riesgo si no también la mujer que abarca muchas de las áreas laborales sin diferencia alguna, es necesario que toda institución se preocupe por la salud física y mental de sus subordinados basado a las normas y legislaciones previamente promulgadas por las autoridades correspondientes.

Cabaleiro (2010) considera la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño a su salud, como consecuencia del trabajo realizado. Es considerado un riesgo grave e inminente.

Ortega et al. (2017) La salud del capital humano repercute de manera directa en la salud pública de un territorio y en el desarrollo integral del mismo, a nivel de organismos responsables como es el caso del OIT/OMS (2021) consideran la necesidad de socializar las normas y documentos aprobados para la protección del

trabajador y así evitar las muertes innecesarias por riesgos relacionados con el trabajo que lamentablemente se convierte en problemas sociales, económicos y más a un problema de salud pública.

Así mismo SUNAFIL (2020) quien en cumplimiento del artículo 1 de la Ley N°28806, Ley General de Inspección del Trabajo encargado de vigilar el cumplimiento de las normas y de exigir las responsabilidades administrativas de parte de las instituciones empleadoras en beneficio de los trabajadores, contribuye ampliamente al logro de preservar la salud del personal sanitario, quien contando con una buena salud física y psicológica podrá brindar una atención con calidad y responsabilidad para lo cual fue contratado.

En relación a los factores de riesgo ocupacional se consideraron cuatro dimensiones que Cedeño et al. (2018) refirieron que es importante reconocer los tipos de riesgo ocupacional, tenemos el riesgo químico, representado por algunas sustancias desinfectantes o de limpieza, que debe ser usado con el correcto protocolo, ya que el mal uso origina daño, muchas veces irreparable como es el caso del cáncer, malformaciones congénitas, etc. En caso del factor de riesgo biológico, que está relacionado con el contacto con pacientes de enfermedades altamente contagiosas, es el caso de los pacientes con TBC, COVID 19, entre otros; así como la manipular de fluidos corporales contaminados, este riesgo es directo por cuanto es necesario el uso de protección. En caso del factor de riesgo físico – ergonómico, la afectación es debido al contacto excesivo con la luz, los sonidos, la postura inadecuada que originan lumbalgias, siendo esta la principal causa del ausentismo laboral. Por último, tenemos el riesgo ocupacional psicosocial relacionado directamente con la organización, las tareas impuestas, el clima laboral, salario inadecuado etc., (OIT/OMS, 2021).

Por la naturaleza de las labores, el personal del sector salud está expuestos a riesgo ocupacional como la exposición a factores de riesgo biológico, químico y ergonómico que se originan por el contacto cercano con pacientes, agentes contaminantes antineoplásicos y radiación yodada. Además, se han planteado preocupaciones especiales en relación con la salud y la seguridad del personal debido a los altos niveles de riesgos laborales que enfrenta el personal de salud. (Celikkalp et al., 2020).

El personal de salud está expuesto a los mayores riesgos físicos y mentales durante la pandemia. Por cuanto, aumenta los problemas de ansiedad y la fatiga. Los profesionales de la salud están luchando no solo con la atención, el tratamiento y el apoyo espiritual de los pacientes, sino también porque son quienes brindarán tranquilidad a los familiares de los pacientes. (Bana, 2020).

Considerando el factor de riesgo físico y ergonómico donde destacamos el estilo de vida sedentario de trabajadores administrativos en los EE. UU., nos pone en alerta, numerosos estudios han determinado una relación estrecha entre el estilo de vida sedentario y los trastornos cardiovasculares, diabetes tipo II, obesidad, cáncer (colon y mama), hipertensión arterial, entre otros echo que debe ser considerado para implantar las acciones preventivas necesarias. (Najafabadi et al., 2020).

Las enfermeras son las más afectadas, en relación a muchos factores relacionados con las condiciones laborales, como los turnos, las condiciones del paciente, las actividades diversas y el peso de los pacientes pueden contribuir significativamente al dolor lumbar; así mismo, la edad también es un factor que aumenta la probabilidad de osteoporosis y los músculos de soporte se debilitan, el aumento de los años de trabajo y el paso del tiempo, aumenta la probabilidad de lesiones físicas. (Rezaei et al., 2021)

En relación a los factores de riesgo laboral químico es común la exposición a productos de limpieza y desinfectantes para el uso en el hogar afectando significativamente a las mujeres trabajadoras del hogar, así mismo la exposición es alta en la industria del cuidado de la salud, considerando que es uno de los sectores de empleo más grandes en los Estados Unidos y Europa. Los riesgos para la salud respiratoria por productos de limpieza y desinfectantes son cada vez más reconocidos. (Dumas et al. 2019)

Los riesgos físicos, químicos y biológicos demuestran una proporción sustancial de la morbilidad y mortalidad relacionadas con el trabajo en Europa. Siendo estos riesgos asociados a cánceres, alergias y trastornos musculoesqueléticos. Sin embargo, los datos oficiales sobre enfermedades profesionales comprenden generalmente aquellas enfermedades sólo para las que existe una cadena causal demostrada. (Montano, 2014)

Los factores de riesgo en la actualidad no se limitan específicamente a contraer COVID-19, ya se tiene que considerar muchos otros aspectos como las demandas profesionales, la carga de trabajo uso del equipo de protección que incomoda, aumento de tiempo laboral estar alejado de su familia, todo esto origina un factor de riesgo psicosocial. (Sousa-Uva et al. 2021)

Considerar como factor de riesgo psicosocial a la violencia, en relación a la salud mental, la tensión laboral y el clima laboral inadecuado son muy importantes. En primer lugar, porque demuestran que la violencia en el lugar de trabajo es un riesgo ocupacional significativo y en segundo lugar porque los programas preventivos deben centrarse principalmente en estos asuntos. (Magnavita & Heponiemi, 2012)

Montalvo (2020) de manera particular considero el riesgo psicosocial como el más perjudicial y el que afecta psicológicamente a los trabajadores muchas veces de efecto prolongado como es el caso de los afectados con el Síndrome de Burnout.

El personal de las instituciones sanitarias se encuentra en constante tensión por la pandemia del COVID19, contando con personal asistencial enfrentando esta situación y el personal administrativo planificando la reorganización del sistema de salud que se hace necesario, algunos murieron a causa de la enfermedad, como Li Wenliang, uno de los primeros médicos tras haber dado a conocer sobre la peligrosidad del nuevo coronavirus. Los trabajadores de la salud en general pasan muchas dificultades, como la exposición con pacientes con alta carga viral, originando el contagio, el agotamiento físico, la reubicación a los espacios de trabajo, la adaptación de rígidos protocolos, la escasez de materiales, el enfrentarse a la muerte de pacientes, colegas o familiares, problemas en la toma de decisiones ante un sistema de salud tenso. (El-Hage et al. 2020)

El síndrome de Burnout es un problema psicosocial, es causado por el estrés crónico en el ambiente laboral, manifestándose tres síntomas: agotamiento emocional (EE), despersonalización (DP) y logro profesional reducido (AF). La EE, se manifiesta con la falta de energía, falta de motivación laboral, generalmente es causada por conflictos personales y por la carga de trabajo. La DP donde se ve el trato impersonal en el lugar de trabajo puede dar lugar a una actitud indiferente, egocentrismo, alienación, ansiedad, irritabilidad y desmotivación. La AF reducida donde hay una autoevaluación negativa, lo que hace que se sienta menos

competente y exitoso como resultado y se sienta insatisfecho con su AF. El BO puede incluso llevar al suicidio en casos extremos si no se trata. (Paiva et al.2017)

Estudios realizados en el personal de salud determina que el agotamiento es una exposición prolongada al estrés. Algunos de los factores de estrés que se han informado incluyen trabajar sin descanso, no pertenecer a un área específica, ser menor de 50 años, trabajar los fines de semana, realizar acciones clínicas complejas, estrés en la atención del paciente, cumplir con turnos largos y solitarios y un entorno general muy estresante. Hay algunas bases teóricas recientes que explican la relación entre el estrés como factor psicológico y el agotamiento. Un estudio menciona que el agotamiento emocional y las quejas de salud son indicadores del estrés (Deneva et al. 2019)

El agotamiento origina efectos sobre la salud física y mental de los trabajadores, los trastornos cardiovasculares, los trastornos musculoesqueléticos, la depresión y la ansiedad se encuentran asociados con el agotamiento y con el absentismo, la baja productividad, la intención de dejar el trabajo. Además, el agotamiento tiene efectos negativos sobre la calidad de la atención y la satisfacción del paciente, además, los costos del sistema de salud aumentan debido a la rotación, el ausentismo, la mala calidad de la atención y los posibles errores del profesional de salud. El síndrome de Burnout es el resultado de la compleja interacción de factores sociales e individuales. (Zarei et al. 2019)

Se cuenta con la teoría de Maslach donde menciona, el agotamiento ocurre de un desajuste prolongado de la persona y al menos una de las siguientes seis dimensiones del trabajo: carga de trabajo y demandas excesivas, al no haber control de recursos para completar el trabajo, la falta de estímulo pudiendo ser financieras, sociales o intrínsecas, no hay comunicación efectiva generando frustración, la falta de equidad en todo aspecto y finalmente se siente que van en contra de sus propios valores y experimentan conflicto entre los valores de la organización.

Los modelos que se dieron después difieren de la teoría de Maslach ven el agotamiento como un proceso más que como un estado. El modelo de demandas de recursos laborales a través de dos vías separadas Cherniss utilizó un enfoque longitudinal para ver el desarrollo del agotamiento en los trabajadores de salud al

inicio de su carrera. El Burnout se presenta cambios negativos en las actitudes y comportamientos hacia los clientes en el tiempo, a menudo asociados con la desilusión de los ideales que los llevaron al trabajo. Gustavsson encontró que el agotamiento era una primera fase, avanzando sólo si presentan un afrontamiento disfuncional (es decir, cinismo y desvinculación), Shirom y sus colegas sugirieron que el agotamiento ocurre cuando los individuos agotan sus recursos a largo plazo, lo que sugiere que el agotamiento no es exclusivamente un síndrome ocupacional. (Dall’Ora et al. 2020)

Se ha determinado que los factores relacionados con el lugar de trabajo, como la carga de trabajo, conflictos entre el trabajo y la vida y los factores no relacionados con el trabajo están asociados con el agotamiento laboral (Zhou et al. 2020)

Los factores de riesgo psicosocial en un entorno laboral deficiente afectan negativamente a la productividad, la salud y al bienestar de los trabajadores. Además, estos factores pueden provocar agotamiento en el trabajo, síntomas de estrés cognitivo e insatisfacción laboral. Para mejorar la productividad y aumentar la eficiencia en la prestación de atención primaria de la salud, es importante evaluar las necesidades psicosociales de los trabajadores. Sin embargo, pocos estudios han investigado los factores psicosociales adversos en el trabajo y el impacto de estos factores en la calidad de vida de los trabajadores de atención primaria de la salud. (Asante et al., 2019)

Los centros de atención primaria de salud (APS). El personal debe ser competente, eficaz y estar motivados para brindar una atención de calidad. En Arabia Saudita, se realizó algunos estudios sobre BS entre médicos de APS, observando que muchos de ellos realizan la atención médica en un entorno estresante porque tienen que cuidar a sus pacientes y deben reaccionar física y emocionalmente a los problemas de los mismos. El agotamiento afecta negativamente la atención brindada a los pacientes al reducir la empatía y otras habilidades de comunicación como la actitud positiva y la capacidad de escucha, que son partes importantes de la atención. Además, el agotamiento afecta negativamente la seguridad del paciente y puede asociarse con más errores médicos. (Haddad et al.2020)

En caso de la variable del Síndrome de Burnout según Guillen (2019) es una enfermedad que causa una baja en el rendimiento laboral, en mucho de los casos afectando en forma permanente, así pues, la organización mundial de la salud a considerado como un problema de salud pública, así mismo Bazalar & Balarezo (2016) explica que el síndrome de Burnout es una situación bastante compleja que va afectar la salud del ser humano, generando problemas físicos y mentales yendo más haya afectado la calidad de vida personal y familiar. Freudenberger (1974) considera el agotamiento como una “percepción de la frustración y una efectividad acabada que resulta de una sobrecarga por exigencias” teniendo las emociones y sentimientos negativos producidos por el Síndrome de Burnout en el contexto laboral (Bakker, Demerouti, & Sanz-Vergel, 2014).

Aldave (2019) menciona que Gil-Monte y Peiró (1999) han clasificado al síndrome de burnout en cuatro grupos: Teoría socio-cognitiva del yo, donde mencionan que todo profesional inicia su trabajo bastante motivado, pero puede verse obstruido por barreras como sobre carga laboral, mal pago, falta de comunicación, conflictos etc. Esto originara no cumplimiento de las metas, disminuyendo la opción de eficiencia y termina en Burnout.

Teoría del intercambio social, aquí juega un papel importante la equidad y la ganancia, la consideración, el apoyo, cuando se ve alterado y hay desigualdad, especialmente el personal percibe que aporta más de lo que percibe se origina el síndrome de burnout al ver que su esfuerzo no es valorado.

Teoría Organizacional, refiriéndose al estrés que se origina al tener que aceptar los horarios, el clima laboral inadecuado, sobre carga laboral, falta de reconocimiento, remuneraciones no acordes, etc. Todo estos este estresor desencadena el síndrome de burnout.

Teoría Estructural, donde se observa una reevaluación cognitiva, considerando que cuando las estrategias de afrontamiento no son eficaces para disminuir el estrés laboral percibido, entonces se inicia el agotamiento emocional, la baja realización y la despersonalización siendo considerando ya como síndrome de Burnout. Se plantea que el estrés es producto del desequilibrio de la percepción de las demandas de sus necesidades y la respuesta al mismo.

Según Guillen (2019) Este síndrome cuenta con tres dimensiones: la primera que es el agotamiento emocional, causado por diferentes factores como sentido de

fatiga, irritabilidad, desmotivado, completamente agotado, dolor muscular y musculo esquelético, trastorno del sueño, dolor de cabeza, trastornos gastro intestinales, trastornos cardiovasculares como la hipertensión, infartos o embolias, trastornos del sistema respiratorio como bronquitis asma, disfunciones sexuales, cambios menstruales en la mujer. Lo cual nos llevará a la segunda dimensión, que es la despersonalización, donde hay mucha frialdad, la actitud negativa hacia otras personas, respuesta negativa hostil (cinismo) respuesta a la sobre carga del agotamiento emocional muchas veces convirtiéndose en una deshumanización, perdiendo la autoestima, la moral, disminución en relación de sentimientos y competencia de productividad en el trabajo aumentando el ausentismo laboral. Finalmente termina con la tercera dimensión que implica la disminución o nula realización personal.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El enfoque es cuantitativo (Muñoz 2019) Considera que de acuerdo a la naturaleza del problema planteado y teniendo información directa y objetiva este enfoque nos permita encontrar las respuestas para explicar en términos científicos los resultados.

Esta investigación es de tipo aplicativo, definiendo como aquel tipo de investigación que tiene fines prácticos en el sentido de solucionar problemas que son detectadas en el área del conocimiento, estando relacionada en la aparición de problemas o necesidades concretas y al deseo del investigador de originar solución a estos (Hernández et al. 2014).

El método que se utilizara es hipotético-deductivo, según (Muñoz 2019) dicho método es considerado una guía para la investigación, que se pretende buscar y encontrar, es una respuesta tentativa al problema que se está estudiando.

El nivel es explicativo, correlacional causal de acuerdo a Hernández (2014), teniendo los datos se pudo procesarlos determinando las relaciones y las causas que originan.

El diseño no experimental, transversal y de correlacional causal. Para Hernández, et al. (2014), no hay manipulación de variables, siendo trasversal por desarrollarse en un tiempo limitado (un solo momento).

El esquema del diseño es el siguiente:

R^2

VI ————— VD

Dónde:

M = Muestra

VI = Factores de riesgo ocupacional

R^2 = Regresión ordinal

VD = Síndrome de Burnout

3.2 Racionalización de las variables

Los factores de riesgo ocupacionales son las condiciones presentes en una situación laboral directamente relacionadas con la organización. Consideran que los que están sometidos a factor de riesgo ocupacional o riesgo laboral son todos los trabajadores cada uno en el área donde se desempeñan. Para las organizaciones es importante cuidar la salud física y mental de su personal. (Arcadio et al.2018).

La variable Síndrome de Burnout (SB) o también conocido como una enfermedad de desgaste siendo una de las causantes del escaso rendimiento laboral de los que la sufren este asociado a la presencia del estrés originando desgaste emocional, despersonalización y hasta disminuir la eficiencia profesional. (Guillen 2019)

La variable de factor de riesgo laboral de una organización se midió mediante 20 ítems y su estructura de cuatro dimensiones: el riesgo físico - ergo métrico, riesgo psicosocial, riesgo biológico y riesgo químico, cada uno de ellos tienen preguntas como indicadores que permite su estudio. La variable Síndrome de Burnout de 18 ítems, comprende tres dimensiones siendo: cansancio emocional, despersonalización y la falta de realización personal.

3.3. Población, muestra y muestreo

La población participante estuvo compuesta por 143 personal entre trabajadores asistencial y administrativo de sexo femenino.

Para Hernández et al. (2014), afirmaron que: Una población es el grupo que está siendo considerado para el estudio, los cuales brindarán información necesaria para la investigación con el objetivo de que dicha información sirva para analizarla y lograr contrástalas con las hipótesis planteadas lo que servirá para sacar conclusiones. Una muestra debe ser definida en base de la población a estudiar, y las conclusiones que se obtengan solo podrán aludir a esa población.

Tabla 1

Población de mujeres de la red de salud Cañete -Yauyos 143 trabajadoras.

Localidad de estudio	Población
Red de salud Cañete -Yauyos	143
Total	143

Fuente: Recursos Humanos

En el estudio se considerará a 143 trabajadoras mujeres de la red. La muestra es igual a la población y por tanto es una muestra censal.

Criterios de inclusión

Para el presente estudio se consideró a todo el personal femenino que se encuentran laborando en la red de salud cañete Yauyos, para esto se utilizó la vía google formularios para la socialización de las fichas con las preguntas para ser contestadas.

Criterios de exclusión

Para el estudio se excluyó al personal masculino como también al personal femenino que no respondan las preguntas por vía google forms.

Unidad de análisis:

Personal femenino de la red de salud Cañete Yauyos

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica que se utilizó es la encuesta. Al respecto Carrasco (2014) se definió como la reunión de normas y procesos que el investigador utiliza para relacionarse con el objeto de investigación, así mismo Hernández (2012) considera que la muestra es un sub grupo de una población con características singulares

que sirven para la investigación. mientras que Bernal (2010) menciona que la toma de la muestra es de acuerdo a los criterios estadísticos.

El instrumento que se utilizó fue el cuestionario graduado en la escala de Likert que administrará vía google formularios. Según Carrasco (2014), define que el instrumento favorece para la obtención de información que es necesaria para realizar un estudio determinado.

3.5. Procedimiento

Para la presente investigación se usó la encuesta como instrumento una vez validado el mismo por expertos validadores y teniendo identificado ya la muestra que para esta investigación se ha considerado al personal femenino de la red de salud Cañete Yauyos, se procedió al envío de dicho instrumento por vía Google Formulario para su llenado, habiendo previamente realizado las coordinaciones respectivas logrando al 100% la participación de la población considerada como muestra para el estudio. Una vez obtenida la información se generó la base de datos que permitió la obtención de los resultados descriptivos y los resultados inferenciales.

3.6. Método de análisis de datos

Ya en relación al procedimiento estadístico para este estudio se utilizó para el tratamiento del paquete estadístico el SPSS26 siendo este un programa de análisis estadístico, lo cual generó las tablas estadísticas de frecuencias y la prueba inferencial que permitió contrastar las respectivas hipótesis.

3.7. Confiabilidad

La prueba de confiabilidad se realizó con un piloto de 58 encuestas del primer instrumento Factores de riesgo ocupacional con un resultado de 0.744 coeficiente alfa de Cronbach con 20 elementos tabulados, en relación al segundo instrumento relacionado al síndrome de Burnout se realizó una prueba piloto con 96 encuestas obteniendo un resultado de 0.827 de coeficiente alfa de Cronbach con 18 elementos. Ambos instrumentos tabulados con el programa IBM- SPSS26 adjuntando las tablas como figura en el anexo 05.

3.8. Aspectos éticos

En este aspecto mencionaremos que para la elaboración del estudio se consideró el apoyo de un asesor proporcionado por la universidad quien nos acompañó en todo el desarrollo de la investigación, cabe resalta que se respetó las disposiciones establecidas por la universidad, como es el caso de la cantidad de referencias bibliográficas, así mismo el considerar dichas referencias de autores nacionales como internacionales, tomando en cuenta estudios en idioma inglés y castellano, se procedió a recabar información real, toda la información referenciada según las normas APA 7ma versión. En relación al procesamiento de la información obtenida fueron realizados haciendo uso del paquete estadístico del SPSS versión 26 también establecido por la universidad, se respetó los resultados obtenidos realizando la contrastación según corresponda de acuerdo el diseño de estudio planteado en el proyecto de la investigación.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos:

En la presente investigación, se muestran los datos procesados en Excel y en SPSS versión 26.

Tabla 2

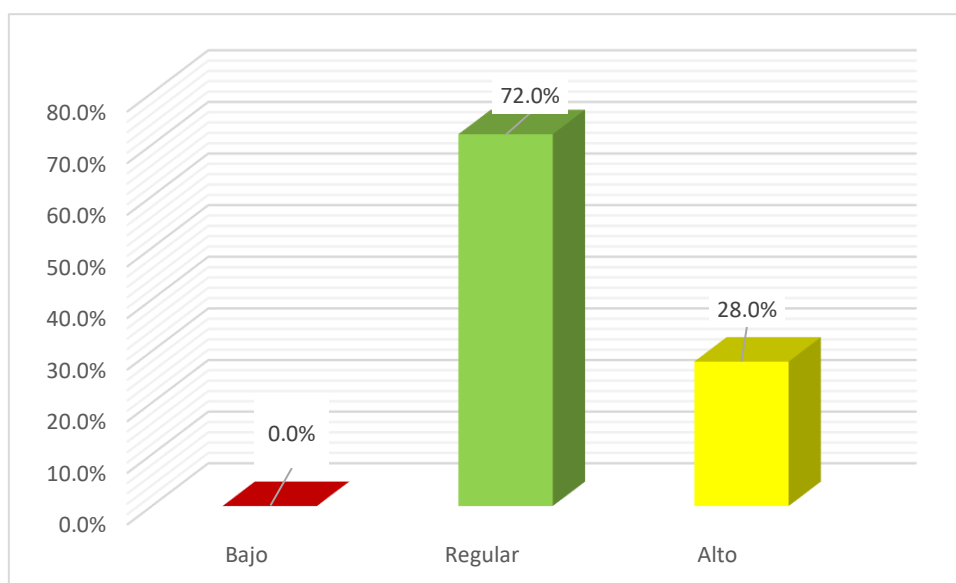
Factores de riesgos ocupacionales

. Calificación	Factores de Riesgos Ocupacionales	%
Bajo	0	0.0%
Regular	103	72.0%
Alto	40	28.0%
Total	143	100.0%

Fuente: elaboración propia

Figura 1

Factores de riesgo ocupacional



En la figura 1 vemos que el 72% de los 143 encuestados tiene un factor de riesgo ocupacional de nivel regular y el 28% un nivel alto. De esto se podría deducir que de manera regular el personal sea este administrativo o asistencial se encuentran considerando el factor de riesgo ocupacional que puedan estar presentes en su zona de trabajo.

Con respecto a las dimensiones de la variable factores de riesgos ocupacional.

Tabla 3

Niveles de las dimensiones de factores de riesgo ocupacional

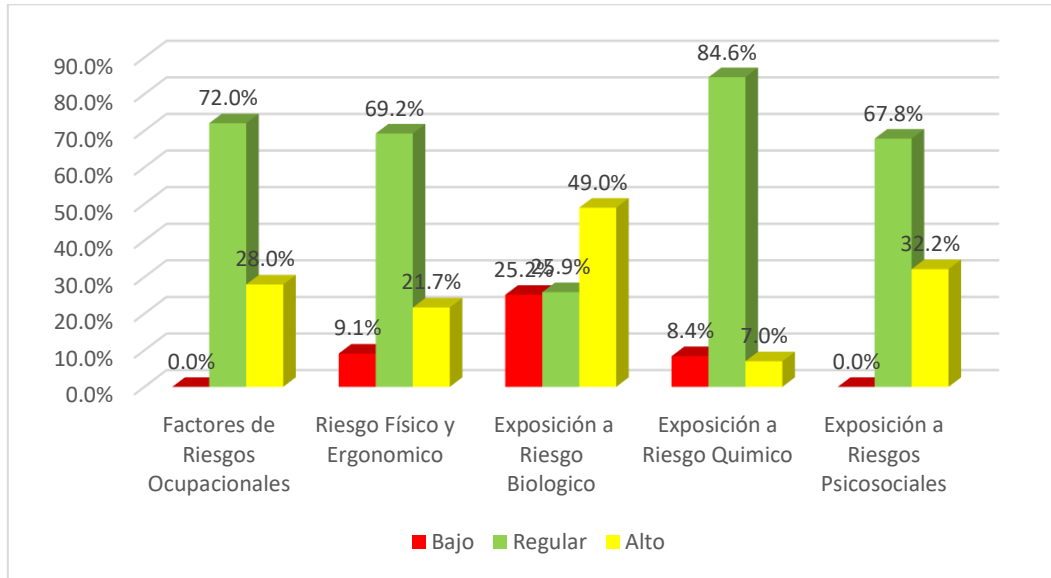
Nivel	Riesgo Físico y Ergonómico	%	Exposición a Riesgo Biológico	%	Exposición a Riesgo Químico	%	Exposición a Riesgos Psicosociales	%
Bajo	13	9.1%	36	25.2%	12	8.4%	0	0.0%
Regular	99	69.2%	37	25.9%	121	84.6%	97	67.8%
Alto	31	21.7%	70	49.0%	10	7.0%	46	32.2%
Total	143	100.0%	143	100.0%	143	100.0%	143	100.0%

Fuente: elaboración propia

Nota. Resultados según datos de la encuesta

Figura 2

Dimensiones del factor de riesgo ocupacional



En la figura 2 vemos que la exposición al riesgo biológico tiene el nivel más alto, siendo este de 49%, seguido de la exposición a riesgos psicosociales con un 32.2%, así mismo se observa que de manera contundente el nivel regular es el que predomina en todas las dimensiones, siendo la dimensión a riesgos químicos con el 84.6%, seguido del 69.2% del riesgo físico y ergonómico, al igual que el riesgo psicosocial que han tenido un predominio evidente.

Se indica lo hallado con referencia a la variable de Síndrome de Burnout con el nivel de impacto que tienen los encuestados.

Tabla 4

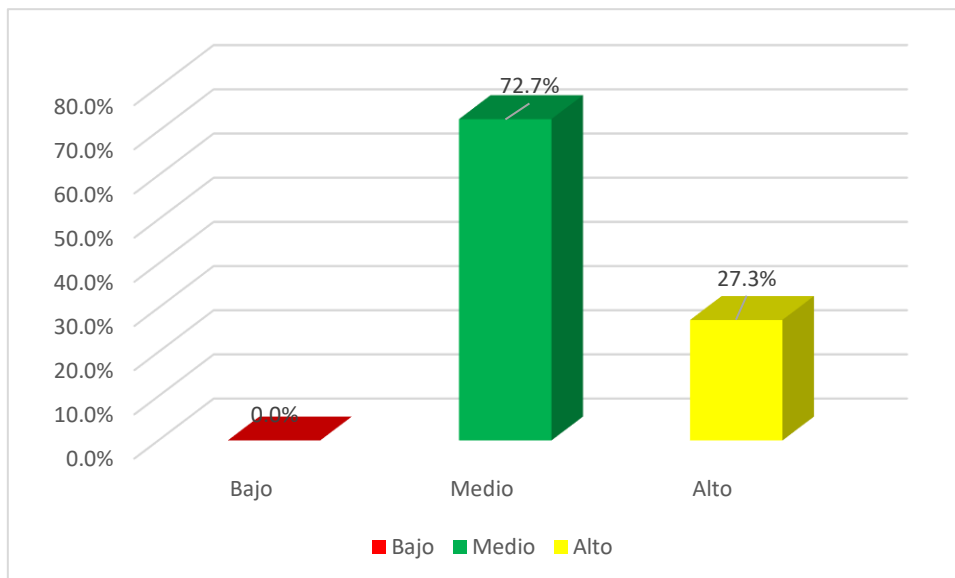
Niveles de síndrome de Burnout

Nivel	síndrome Burnout	%
Bajo	0	0.0%
Medio	104	72.7%
Alto	39	27.3%
Total	143	100.0%

Fuente: elaboración propia

Figura 3

Niveles de síndrome de Burnout



En la figura 3 se indica que el síndrome de Burnout afecta en un nivel alto al 27.3% de los encuestados que fueron de 143 personas y en el nivel medio al 72.7% de ellos. No habiendo personas con bajo nivel de síndrome de Burnout.

Con referencias a las dimensiones del Síndrome de Burnout.

Tabla 5

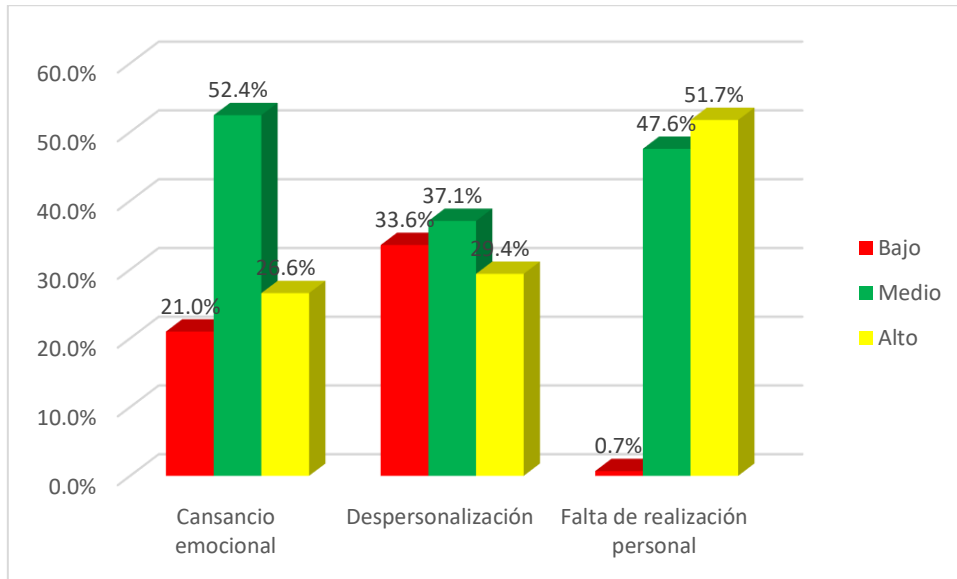
Niveles de las dimensiones del Síndrome de Burnout

Niveles	Cansancio emocional		Despersonalización		Falta de realización personal	
		%		%		%
Bajo	30	21.0%	48	33.6%	1	0.7%
Medio	75	52.4%	53	37.1%	68	47.6%
Alto	38	26.6%	42	29.4%	74	51.7%
Total	143	100.0%	143	100.0%	143	100.0%

Fuente: elaboración propia

Figura 4

Distribución de frecuencia del Síndrome de Burnout



Fuente: elaboración propia

Dentro de las dimensiones del Síndrome de Burnout la realización personal tiene un nivel alto en el 51.7%, y de nivel medio el 47.6%. En la despersonalización el nivel medio fue de 37.1% y con respecto a la dimensión cansancio emocional fue de 52.4% en el nivel medio, esto indicaría que se presenta en esta muestra de trabajadores indicio de síndrome de burnout presente.

4.2 Contratación de hipótesis:

Significancia = 0,05

Regla de decisión → Si $p_valor \leq 0.05$ rechazar H_0
 Si $p_valor \geq 0.05$ aceptar H_0

4.2.1 Hipótesis general:

H_0 : No existe influencia de los factores de riesgo ocupacional en el desarrollo del síndrome de Burnout durante la pandemia del COVID 19 en el personal femenino de la red C-Y 2021

H1: Existe influencia de Los factores de riesgo ocupacional en el desarrollo del síndrome de Burnout durante la pandemia del COVID 19 en el personal femenino de la red C-Y 2021

Tabla 6

Información de ajuste de los modelos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	69,364			
Final	7,833	61,531	1	,000

Función de enlace: Logit.

Se aprecia que los valores Chi-cuadrado 61531 y $p=0,000 < \alpha (0.05)$, esto señaló que el Síndrome de burnout es dependiente del factor de riesgos ocupacionales, por lo tanto, las variables no se encuentran en forma autónoma, sino dependiente una de la otra

4.2.2 Resultados Inferenciales:

Tabla 7

Coeficiente de determinación del modelo para hipótesis general:

Pseudo R cuadrado

Cox y Snell	,350
Nagelkerke	,507
McFadden	,367

Función de enlace: Logit.

De acuerdo con Cox y Snell, el r^2 es de 0.350 indicando que el 35% variación de la variable dependiente síndrome de Burnout es explicada por la variable factores de riesgos ocupacionales incluida en el modelo. Siendo el estadístico de

Nagelkerke=0,507; este valor permitió confirmar que el modelo explica la dependencia de la variable Síndrome de Burnout en un 50.7% con respecto a la variable independiente.

Tabla 8

Factores de riesgo ocupacional en desarrollo de síndrome de Burnout
Estimaciones de parámetro

	Estimación	Error estándar	Wald	Gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
						Límite inferior	Límite superior
Umbral [VAR00015 = 2.0]	-1,099	,365	9,052	1	,003	-1,814	-,383
Ubicación [VAR00019 =2.00]	-3,445	,505	46,518	1	,000	-4,435	-2,455
[VAR00019 =3.00]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Se observa que el síndrome de Burnout depende del factor de riesgos ocupacionales de acuerdo a Wald 46,518; gl: 1 y $p=,000 < \alpha: 01$, esto permitió inferir que los factores de riesgos ocupacionales inciden directamente en el síndrome de Burnout.

Hipótesis específica:

Hipótesis específica 1:

H0: No existe influencia de los factores de riesgo ocupacional en el cansancio emocional durante la pandemia del Covid 19 en el personal femenino de la red C-Y 2021

H1: Existe influencia de los factores de riesgo ocupacional en el cansancio emocional durante la pandemia del Covid 19 en el personal femenino de la red C-Y 2021

Tabla 9**Información de ajuste de los modelos**

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	66,707			
Final	19,847	46,860	1	,000

Función de enlace: Logit.

Se aprecia que los valores Chi-cuadrado 46,860 y $p=0,000 < \alpha (0.05)$, esto señaló que la dimensión cansancio emocional es dependiente del factor de riesgos ocupacionales, por lo tanto, las variables no se encuentran en forma independientes, sino dependientes una de la otra

Tabla 10

Coefficiente de determinación de hipótesis 1

Pseudo R cuadrado

Cox y Snell	,279
Nagelkerke	,321
McFadden	,161

Función de enlace: Logit.

De acuerdo con Cox y Snell, el r^2 es de 0.279 indicando que el 27.9% de la variación de la dimensión del cansancio emocional es explicada por la variable factores de riesgos ocupacionales incluida en el modelo. Siendo el estadístico de Nagelkerke=0,321; este valor permitió confirmar que el modelo explica la dependencia de la variable síndrome de Burnout en un 32.1% con respecto a la variable independiente.

Tabla 11

Factor de riesgo ocupacional en el cansancio emocional

		Estimaciones de parámetro				Intervalo de confianza al 95%		
		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Límite inferior	Límite superior
Umbral	[VAR00016 = 1.00]	-3,762	,459	67,312	1	,000	-4,661	-2,864
	[VAR00016 = 2.00]	-,768	,338	5,150	1	,023	-1,431	-,105
Ubicación	[VAR00019=2.00]	-2,804	,447	39,400	1	,000	-3,679	-1,928
	[VAR00019=3.00]	0 ^a	.	.	0

Se observa que el cansancio emocional depende del factor de riesgos ocupacionales de acuerdo a Wald 39,400; gl: 1 y $p=,000 < \alpha: 01$, esto permitió inferir que los factores de riesgos ocupacionales inciden directamente en la dimensión de cansancio emocional.

Hipótesis específica 2

H0: No existe influencia de los factores de riesgo ocupacional en la despersonalización durante la pandemia del COVID 19 en el personal femenino de la red C-Y 2021

H1: Existe influencia de Los factores de riesgo ocupacional en la despersonalización durante la pandemia del COVID19 en el personal femenino de la red C-Y 2021

Tabla 12

Información de ajuste de los modelos				
Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	61,285			
Final	16,430	44,854	1	,000

Función de enlace: Logit.

Se aprecia que los valores Chi-cuadrado 44,854 y $p=0,000 < \alpha (0.05)$, esto señaló que la dimensión de la despersonalización es dependiente del factor de riesgos

ocupacionales, por lo tanto, las variables no se encuentran en forma independientes, sino dependientes una de la otra

Tabla 13

Coefficiente de determinación del modelo para la hipótesis específica 2

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,269
Nagelkerke	,303
McFadden	,143

Función de enlace: Logit.

De acuerdo con Cox y Snell, el r^2 es de 0.269 indicando que el 26.9% de la variación de la dimensión de despersonalización es explicada por la variable factores de riesgos ocupacionales incluidas en el modelo. Siendo el estadístico de Nagelkerke=0,303; este valor permitió confirmar que el modelo explica la dependencia de la variable síndrome de Burnout dimensión despersonalización en un 30.3% con respecto a la variable independiente.

Tabla 14

Factor de riesgo ocupacional en la despersonalización

		Estimaciones de parámetro				Intervalo de confianza al 95%		
		Estimación n	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Límite inferior	Límite superior
Umbral	[VAR00017 = 1.00]	-2,843	,415	47,006	1	,000	-3,656	-2,030
	[VAR00017 = 2.00]	-,817	,340	5,766	1	,016	-1,483	-,150
Ubicación	[VAR00019=2.00]	-2,608	,425	37,634	1	,000	-3,441	-1,775
	[VAR00019=3.00]	0 ^a	.	.	0

Se observa que el desarrollo de la despersonalización depende del factor de riesgos ocupacionales de acuerdo a Wald 37,634; gl: 1 y $p=,000 < \alpha: 01$, esto

permitió inferir que los factores de riesgos ocupacionales inciden directamente en la dimensión de despersonalización.

Hipótesis específica 3:

H0: No existe influencia de los factores de riesgo ocupacional en la falta de realización personal durante la pandemia del COVID 19 en el personal femenino de la red C-Y 2021

H1: Existe influencia de Los factores de riesgo ocupacional en la falta de realización personal durante la pandemia del COVID 19 en el personal femenino de la red C-Y 2021

Tabla 15

Información de ajuste de los modelos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	20,415			
Final	12,600	7,815	1	,005

Función de enlace: Logit.

Se aprecia que los valores Chi-cuadrado 7,815 y $p=0,005 < \alpha (0.05)$, esto señaló que la dimensión falta de realización personal es dependiente del factor de riesgos ocupacionales, durante la pandemia del COVID19 en el personal femenino de la red C-Y 2021 por lo tanto, las variables no se encuentran en forma independientes, sino dependientes una de la otra

Tabla 16

Coeficiente de determinación del modelo para la hipótesis específica 3

Pseudo R cuadrado

Cox y Snell	,053
Nagelkerke	,069
McFadden	,037

Función de enlace: Logit.

De acuerdo con Cox y Snell, el r^2 es de 0.053 indicando que el 5.3% de la variación de la dimensión falta de realización personal es explicada por la variable Factores de riesgos ocupacionales incluidas en el modelo. Siendo el estadístico de Nagelkerke=0,069; este valor permitió confirmar que el modelo explica la dependencia de la variable síndrome de Burnout falta de realización personal en un 6.9% con respecto a la variable independiente.

Tabla 17

Factor de riesgo ocupacional en el desarrollo de la realización personal

		Estimaciones de parámetro					Intervalo de confianza al 95%	
		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Límite inferior	Límite superior
Umbral	[VAR00018 = 1.00]	-4,324	1,028	17,709	1	,000	-6,338	-2,310
	[VAR00018 = 2.00]	,691	,333	4,298	1	,038	,038	1,344
Ubicación	[VAR00019=2.00]	1,055	,388	7,399	1	,007	,295	1,816
	[VAR00019=3.00]	0 ^a	.	.	0

Se observa que la falta de personal depende del factor de riesgos ocupacionales de acuerdo a Wald 7,399; gl: 1 y $p=,007 < \alpha: 05$, esto permitió inferir que los factores de riesgos ocupacionales inciden directamente en la dimensión de falta de realización personal.

V. DISCUSIÓN

Con respecto al objetivo general se determinó la influencia del riesgo ocupacional en el desarrollo del síndrome de Burnout durante la pandemia del COVID 19 en el personal femenino de la red de salud Cañete Yauyos 2021 y que, además, según el Pseudo-R² de Cox y Snell se pudo deducir que el modelo aplica 35% de la variable dependiente síndrome de Burnout y según Nagelkerke el 50.7% concluyendo que los factores de riesgo juegan un papel importante para el desarrollo del síndrome de Burnout en las trabajadoras de la institución donde se realizó la investigación, los cuales se confirman en los resultados descriptivos, en relación a la variable factor de riesgo ocupacional se pudo determinar del 100% (143) de colaboradoras, el 72% tiene alguna factor de riesgo de grado regular, mientras que el 28% tiene alguna factor de riesgo de grado alto, ya de manera específica se pudo ver cuál es el factor de riesgo que tiende a afectar en mayor intensidad a nuestra grupo de estudio, siendo el caso del factor físico y ergonómico con un 69.2% de afectación de grado moderado considerando en este caso la adopción de posturas inadecuadas, personal que tiene que estar por más del 70% de tiempo laborando de pie, cabe mencionar que los involucrados son el personal que trabajan en el área de logística, almacén, farmacia y limpieza, de la institución complicándose más todavía con el estrés constante en la que se encuentran debido al del contexto vigente por el COVID 19, así mismos se tiene el factor de riesgo biológico que está en un 49% considerado dentro del nivel alto, siendo un factor que esta predominando actualmente ya que como se sabe dentro de este factor de riesgo se considera el contacto directo con pacientes con enfermedades de todo tipo siendo una de las enfermedades presentes actualmente el COVID19, así mismo se tiene que tener en cuenta también el riesgo que corren a la manipulación de fluidos corporales infectados, por cual es un factor de riesgo con mayor tendencia en la actualidad, el riesgo químico esta con 84.6% en nivel regular esto considerando que para una entidad de salud es importante contar con material de desinfección para la limpieza, sabiendo que de acuerdo al contexto se ha instituido nuevos protocolos y nuevos insumos que no se utilizaban de manera rutinaria, lo cual implica una adecuada capacitación sobre el procedimiento a seguir ya que esos agentes químicos pueden originar daño irreparable a la salud, ya dentro del factor de riesgo psicosocial se tiene 67.8% está considerado en un nivel regular, este factor al estar relacionado directamente con la organización donde se

cumple la labor diaria, realizando sus actividades asignadas según corresponda, es un factor de riesgo que se ve desplazado por el factor de riesgo biológico hecho que podemos justificar por el contexto en la que nos encontramos pero no deja de estar presente como en mucho de los estudios realizados a nivel nacional e internacional se ha visto presente por la falta de motivación y la multifuncionalidad del personal por encontrarse compañeros ausentes por comorbilidad entre otras.

Ya en relación del síndrome de Burnout el 72.7% de colaboradoras se encuentran con indicio de síndrome de Burnout en un grado medio y el 27.3% de indicio de grado alto. Dichos hallazgos se relacionan con lo obtenido por Guillen (2019) en su estudio de nivel correlacional entre factores de riesgo y síndrome de Burnout encontrando en los resultados descriptivos que todo el personal estaba expuesto a por lo menos un riesgo laboral, teniendo el predominio del riesgo biológico con 93.6% seguido de 86.8% de riesgo químico, 69.6% de riesgo ergonómico y el 65.5% de riesgo Psicosocial, en relación al síndrome de Burnout donde si se ve una marcada diferencia con nuestro estudio se tuvo como resultados de nivel bajo 67.8%, en el nivel medio 31.6% y alto 0.6% es necesario resaltar que este estudio fue realizado antes de la pandemia COVID19, para esta investigación se tiene una correlación entre factor químicos con $r= 0.203$ y $p < 0.001$, con el factor de riesgo ergonómico con $r=0.093$ y $p 0.089$, así también tenemos al factor biológico con $r= 0.036$ y $p 0.510$ y factor de riesgo psicosocial con $r= 0.141$ y $p 0.010$, cumpliendo con la hipótesis de influencia, hecho que tiene mucha relación con nuestro estudio, en la investigación de Jiménez et al. (2017) encontramos en sus resultados descriptivos en caso de los riesgos laborales ergonómicos un 30.5% con p de 0.001 riesgo biológico con un 24.1% con p de 0.007, en relación al síndrome de Burnout que se tiene las dimensiones de cansancio emocional 20.9% alto, 56.4% medio y 22.7% bajo con un p de 0.003, en caso de la despersonalización se tiene 24.5% alto, 54.5% medio y 21% con un p de 0.003, ya a nivel de realización personal 23.6% alto, 56.3% media y 20.2% bajo con un p de 0.687, esta investigación no fue propiamente un estudio de factores de riesgo ocupacionales y síndrome de Burnout si no explícitamente para ver la intensidad de afectación de los factores de riesgo ocupacional en el trabajador, observando al igual que hay influencia de los factores de riesgo sobre el síndrome de Burnout pero difiriendo

de nuestro estudio en relación al grado de indicio de SB considerando que el estudio de Jiménez fue realizado antes de la pandemia del COVID19.

Respecto a los objetivos determinar la influencia de los factores de riesgo ocupacional en el cansancio emocional durante la pandemia del COVID 19 en el personal femenino de la red Cañete 2021 se tiene como hallazgo principal que el modelo propuesto los valores Chi-cuadrado 46,860 y $p=0,000 < \alpha (0.05)$, esto señaló que la dimensión cansancio emocional es dependiente del factor de riesgos ocupacionales, además según el acuerdo con Cox y Snell, el r^2 es de 0.279 indicando que el 27.9% de la variación de la dimensión del cansancio emocional es explicada por la variable factores de riesgos ocupacionales. Siendo el estadístico de Nagelkerke=0,321; este valor permitió confirmar que el modelo explica la dependencia de la variable síndrome de Burnout en un 32.1% con respecto al factor de riesgo ocupacional. En relación a los resultados descriptivos de cansancio emocional se obtuvo 21% nivel bajo, 52.4% nivel medio y 26.6% nivel alto, dichos hallazgos que difieren de los datos obtenidos de la investigación de Guillen(2019) de nivel correlacional entre factor de riesgo y síndrome de Burnout en sus resultados descriptivos, con 28.7% de nivel alto y 71.3% de nivel bajo resultados revelaron correlación directa de riesgo químicos y cansancio emocional $r=0.182$ y $p= 0.001$, así también en relación al factor psicosocial hay correlación con el cansancio emocional en $r=0.231$ y $p<0.001$, correlación con factor de riesgo ergonómico hay relación con cansancio emocional en $r=0.105$ y $p0.054$ y en correlación factor de riesgo biológico con cansancio emocional en $r=0.231$ y $p<0.001$, según Jiménez(2017) en este caso no habiendo gran diferencia tuvo como resultado para cansancio emocional 20.9% nivel alto,56.4% nivel medio y 22.7% nivel bajo, con un chi cuadrado de Pearson 23.636 $gl=8$ y $p 0.003$.

En relación al objetivo determinar la influencia de los factores de riesgo ocupacional en la despersonalización durante la pandemia del COVID 19 en el personal femenino de la red de salud Cañete 2021, se puede evidenciar para esta investigación se ha obtenido los valores Chi-cuadrado 44,854 y $p=0,000 < \alpha (0.05)$, esto señaló que la despersonalización es dependiente del factor de riesgos ocupacionales, de acuerdo con Cox y Snell, el r^2 es de 0.269 indicando que el 26.9% de la variación de la dimensión de despersonalización es explicada por la variable factor de riesgo ocupacional, siendo Nagelkerke=0,303; este valor permitió

confirmar que el modelo explica la dependencia de la despersonalización en un 30.3% con respecto a la variable independiente, en relación a los resultados descriptivos se obtuvieron 33.6% nivel bajo, 37.1% nivel medio y 29.4% nivel alto como se aprecia esta dimensión no está predominando, para nuestra investigación, su existencia es mínima, teniendo hallazgos en otra investigación como el de Guillen (2019) cuyos resultados descriptivos difieren de nuestra investigación siendo de 9.1% nivel alto y 90.9% nivel bajo, refiriendo una correlación de factor de riesgo químico y la despersonalización en $r=0.161$ y $p=0.003$, así también con el factor de riesgo ergonómico con la despersonalización en $r=0.021$ y $p=0.697$, el factor de riesgo biológico y despersonalización en $r=-0.008$ y $p=0.878$ finalmente con el factor de riesgo psicosocial y despersonalización en $r=0.215$ y $p<0.001$, a su vez considerando a Jiménez (2017) investigación que arrojo resultado que también difieren de los resultados de nuestra investigación teniendo 24.5% nivel alto, 54.5% nivel medio y 21.0% nivel bajo, cuyo chi cuadrado de Pearson =23.397 $gl=8$ y $p=0.003$. que determina su influencia de factor de riesgo con despersonalización.

Finalmente el objetivo determinar la influencia de los factores de riesgo ocupacional en la realización personal durante la pandemia del COVID 19 en el personal femenino de la red de salud Cañete 2021, en relación al factor de riesgo ocupacional y la realización personal los valores Chi-cuadrado 7,815 y $p=0,005 < \alpha (0.05)$, esto señala que la dimensión de realización personal es dependiente del factor de riesgo ocupacional, por lo tanto, las variables no se encuentran en forma independientes, de acuerdo con Cox y Snell, el r^2 es de 0.053 indicando que el 5.3% de la variación de la dimensión realización personal es explicada por la variable factor de riesgo ocupacional, siendo Nagelkerke=0,069; este valor permitió confirmar que el modelo explica la dependencia de la realización personal en un 6.9% con respecto a la variable independiente, los resultados descriptivos obtenidos fueron 0.7% nivel bajo, 47.6 nivel medio y 51.7 nivel alto, para el estudio realizado por Guillen (2019) difiere estos resultados descriptivos, arrojando los siguientes resultados 96.2% nivel alto y 3.8% nivel bajo, considerando la correlación que tiene con el factor de riesgo químico con $r=0.172$ y $p=0.002$, con el factor de riesgo ergonómico con $r=-0.020$ $p=0.722$, factor de riesgo biológico con $r=0.059$ y $p=0.284$ y factor de riesgo psicosocial con $r=-0.019$ $p=0.734$ demostrando su

dependencia, en el caso de la investigación de Jiménez et al. (2017) cuyos resultados descriptivos son bastante diferentes siendo 23.6% nivel alto, 56.3% nivel medio y 20.2% nivel bajo, refiriendo una χ^2 de Pearson = 13.801 gl 8 y p 0.087 que determina la dependencia de existe con la variable independiente.

Cabe resaltar que el síndrome de Burnout Alto se presenta cuando hay un alto cansancio emocional, alta despersonalización y con una baja realización personal, el síndrome de Burnout medio cuando se cumple alguna de las condiciones anteriores, en caso de del síndrome de Burnout Bajo cuando hay bajo cansancio emocional, bajo despersonalización y alto realización personal.

Es importante mencionar que se ha encontrado numerosos estudios sobre síndrome de Burnout y en su mayoría asociado a factores demográficos, factores psicosociales, con el desempeño laboral o también exclusivamente como síndrome de Burnout relacionado al contexto del COVID 19, observando en todos sus resultados la presencia de este síndrome como un problema de salud pública vigente en las diversas entidades sean estas de salud u otras donde cuentan con recursos humanos.

En cuanto a las teorías relacionado al factor de riesgo ocupacional, para el presente estudio se toma en cuenta lo mencionado por Berlanda et al (2020) que los factores de riesgo se encuentran relacionados, influyendo entre sí, estos no ocurren solos, es todo lo que afecta a los trabajadores según menciona (Cedeño 2018), por cuanto es importante contar con normas y documentos que protejan al trabajador, permitiendo que los empleadores puedan originar una serie de acciones de prevención a favor de su recurso humano para evitar incrementar los problemas sociales, económicos y más de salud pública(OIT/OMS 2021), considerando que se cuenta con organismos del estado quien está encargado de vigilar el cumplimiento de las normas de protección al trabajador (SUNAFIL 2020).

La OIT/OMS refiere que por la naturaleza de la labor para el sector salud los factores químicos, biológicos, ergonómicos, físicos y psicosociales son los que se encuentran con mayor frecuencia afectando al personal de salud de manera directa, por cuanto es necesario que los empleadores implanten medidas preventivas a favor de evitar daños irreversibles, cabe resaltar que para nuestro estudio se vio la

presencia de estos factores de riesgo, en especial se vio el predominio del factor de riesgo biológico y psicosocial presente.

En cuanto a las teorías que menciona Aldave (2019) menciona que Gil-Monte y Peiró (1999) consideraron cuatro teorías en relación al síndrome de Burnout, en la cual es bien cierto que muchos de los trabajadores inician sus labores bastante motivadas, pero lamentablemente por la presencia de barreras se ven obstruidos, originando la disminución de su eficiencia, al momento se puede ver que por contar con poco personal laborando presencial y al tener personal con comorbilidad se encuentran en trabajo remoto, nuestras colaboradoras perciben la falta de equidad en el trabajo, la sobre carga laboral, el aporte que a veces es mayor de lo que se recibe no valorando el esfuerzo en mucho de los casos, el clima laboral inadecuado, sueldos bajos, al acumular todo lo mencionado y no pudiendo originar el afrontamiento adecuado se convertirá en factores estresores que tarde o temprano se manifestara como cansancio emocional, despersonalización y terminando con la falta de realización personal, así convirtiéndose en síndrome de Burnout propiamente dicho.

Se considera que un 26.6% tiene un indicio franco de síndrome de Burnout en la institución que ha sido objeto de estudio. Haciendo hincapié que los estudios que fueron considerados como referencia para la comparación se dieron fuera del contexto de la pandemia COVID19, por lo cual los resultados de nuestra investigación difieren de alguna manera, asimismo dentro de la revisión bibliográfica que se realizó se obtuvo una gran cantidad de estudios relacionados al síndrome de Burnout propiamente dicho con resultados parecidos a nuestra investigación considerando los que han sido realizados en el contexto del COVID19, en especial en países como China, países europeos, entre otros.

Al ser la institución de estudio encargada exclusivamente de manejar las acciones preventivas y de seguimiento, la afectación a consecuencia de este síndrome tuvo también afectación como en el caso de los grandes hospitales.

La investigación es relevante porque va permitir ser un aporte para la entidad objeto de la investigación, así originar que los directivos de la entidad puedan realizar acciones a fin de mejoras para el personal que se encuentra bajo su dirección. Es necesario manifestar las limitaciones que tuvo la tesista para la

realización del presente estudio por el tiempo limitado y la sobrecarga laboral que se originó a consecuencia de la pandemia COVID 19, hecho que ha significado mayor esfuerzo y dedicación para la ejecución y presentación oportuna del presente estudio.

VI. CONCLUSIONES

Primera. Los factores de riesgo ocupacional influyen de forma significativa en el desarrollo del síndrome de Burnout durante la pandemia del COVID 19 en el personal femenino de la red de salud Cañete 2021, a partir de los resultados del informe de modelo de acuerdo con Cox y Snell, el r^2 es de 0.350 indicando que el 35% variación de la variable dependiente síndrome de Burnout es explicada por la variable factores de riesgos ocupacionales incluida en el modelo. Siendo el estadístico de Nagelkerke=0,507; este valor permitió confirmar que el modelo explica la dependencia de la variable Síndrome de Burnout en un 50.7% con respecto a la variable independiente.

Segundo. Los factores de riesgo ocupacional influyen de forma significativa en el cansancio emocional durante la pandemia del COVID 19 en el personal femenino de la red de salud Cañete 2021, de acuerdo con Cox y Snell, el r^2 es de 0.279 indicando que el 27.9% de la variación de la dimensión del cansancio emocional es explicada por la variable factores de riesgos ocupacionales incluida en el modelo. Nagelkerke=0,321; este valor permitió confirmar que el modelo explica la dependencia de la variable síndrome de Burnout en un 32.1% con respecto a la variable independiente.

Tercera. Los factores de riesgo ocupacional influyen de forma significativa en la despersonalización durante la pandemia del COVID 19 en el personal femenino de la red de salud Cañete 2021, de acuerdo con Cox y Snell, el r^2 es de 0.269 indicando que el 26.9% de la variación de la dimensión de despersonalización es explicada por la variable factores de riesgos ocupacionales incluidas en el modelo, siendo el estadístico de Nagelkerke=0,303; este valor permitió confirmar que el modelo explica la dependencia de la variable síndrome de Burnout dimensión despersonalización en un 30.3% con respecto a la variable independiente.

Cuarto. Los factores de riesgo ocupacional influyen de forma significativa en la realización personal durante la pandemia del COVID 19 en el personal femenino de la red de salud Cañete 2021, de acuerdo con Cox y Snell, el r^2 es de 0.053 indicando que el 5.3% de la variación de la dimensión falta de realización personal es explicada por la variable factores de riesgos ocupacionales incluidas en el modelo, siendo el estadístico de Nagelkerke=0,069; este valor permitió confirmar que el modelo explica la dependencia de la variable síndrome de Burnout falta de realización personal en un 6.9% con respecto a la variable independiente.

VII. RECOMENDACIONES

Primera. A la dirección ejecutiva de la red de salud Cañete Yauyos, coordinar con el equipo de gestión acciones a favor de los trabajadores para mejora de la salud emocional que se encuentra afectada a causa del contexto de la pandemia COVID 19.

Segunda. A la dirección de recursos humanos que pueda implementar un plan de contingencia a corto plazo que pueda originar un cronograma de actividades dirigidas a mejoras en relación de los trabajadores en especial de los que están realizando labores presenciales, considerando que si bien la mayoría está en indicio de síndrome de Burnout en nivel medio esto puede avanzar y provocar que colapse ocurriendo lo inevitable el síndrome de burnout propiamente dicho.

Tercero. Al equipo del área de salud ocupacional que tomen como prioridad el hacer una evaluación a todo el personal de salud en especial los que manifiesten problemas de salud emocional y psicológica de manera prioritaria.

Cuarto. Al personal de salud que identifique algún problema de salud mental pueda solicitar de manera voluntaria la evaluación y el apoyo respectivo de aparte del personal del área de salud ocupacional.

REFERENCIAS

- Almeida, M. (2021). Síndrome de burnout: Características y factores asociados en personal de salud del Hospital Rezola de Cañete, enero 2021. *Urp.edu.pe*.
<https://doi.org/http://repositorio.urp.edu.pe/handle/URP/3802>
- All'Ora, C., Ball, J., Reinius, M., & Griffiths, P. (2020). Burnout in nursing: a theoretical review. *Human Resources for Health*, 18(1).
<https://doi.org/10.1186/s12960-020-00469-9>
- Amoros G. et al. (2019). Tipos de cultura organizacional y Síndrome de Burnout. *Esan.edu.pe*.
<https://doi.org/https://hdl.handle.net/20.500.12640/1562>
- Asante, J. O., Li, M. J., Liao, J., Huang, Y. X., & Hao, Y. T. (2019). The relationship between psychosocial risk factors, burnout and quality of life among primary healthcare workers in rural Guangdong province: a cross-sectional study. *BMC Health Services Research*, 19(1).
<https://doi.org/10.1186/s12913-019-4278-8>
- Bakker, A. B., Evangelia Demerouti, & Isabel, A. (2014, March 21). *Burnout and Work Engagement: The JD-R Approach*. ResearchGate; Annual Reviews.
https://www.researchgate.net/publication/263851330_Burnout_and_Work_Engagement_The_JD-R_Approach
- Bazalar Herrera, Mariella, & Balarezo López, Gunther. (2016). El Síndrome de Burnout en los Profesionales de Odontología. *Upc.edu.pe*.
<https://doi.org/http://hdl.handle.net/10757/620681>
- Berlanda, S., de Cordova, F., Fraizzoli, M., & Pedrazza, M. (2020). Risk and Protective Factors of Well-Being among Healthcare Staff. A Thematic Analysis. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(18), 6651. <https://doi.org/10.3390/ijerph17186651>
- Bernal, Cesar. (2010). Metodología de la Investigación (Tercera Edición). Colombia: PEARSON EDUCACIÓN.
<https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>

- Cabaleiro, M. (2010). *Prevención de riesgos laborales : normativa de seguridad e higiene en el puesto de trabajo*. Ideaspropias, D.L.
<https://www.agapea.com/libros/Prevencion-de-riesgos-laborales-9788498392289-i.htm>
<http://186.151.197.48/tesiseortiz/2017/05/83/83/Cano-Miguel.pdf>
- Carreño Cuy, Neyla Duffay, Andres, C., & Roger, C. (2019). Identificación de los Factores de Riesgo que conllevan al Síndrome de Burnout en una Sección de Enfermería de un Hospital Nivel IV en la Ciudad de Bogotá. *Uniminuto.edu*. <https://doi.org/https://hdl.handle.net/10656/8093>
- Cedeño Mero Arcadio Vaca Rodríguez Shyrle; Carrera Paredes Adriana; Panta Freire Carlos(2018) Revista Científica de Investigación Actualización del Mundo de las CienciasReciamuc.com
<https://reciamuc.com/index.php/RECIAMUC/article/view/124/125>
- Comper, M. L. C., Macedo, F., & Padula, R. S. (2012). Musculoskeletal symptoms, postural disorders and occupational risk factors: correlation analysis. *Work*, 41, 2445–2448. <https://doi.org/10.3233/wor-2012-0478-2445>
- Chávez, L., Marcet, G., Ramirez, E., Acosta, L., & Samudio, M. (2020). Salud mental del personal médico y enfermería del Instituto Nacional de Enfermedades Respiratorias y del Ambiente - INERAM “Juan Max Boettner” durante la cuarentena por la pandemia COVID-19, Paraguay 2020. *Revista de Salud Publica Del Paraguay*, 11(1), 74–79.
<http://revistas.ins.gov.py/index.php/rspp/article/view/2>
- Delgado, T.et al (2020). Estrés laboral del personal médico durante la pandemia covid 19 Hospital General Monte Sinaí. *Ug.edu.ec*.
<https://doi.org/http://repositorio.ug.edu.ec/handle/reduq/51843>
- Deneva, T., Ianakiev, Y., & Keskinova, D. (2019). Burnout Syndrome in Physicians—Psychological Assessment and Biomarker Research. *Medicina*, 55(5), 209.
<https://doi.org/10.3390/medicina55050209>
- Dumas, O., Varraso, R., Boggs, K. M., Quinot, C., Zock, J.-P., Henneberger, P. K., Speizer, F. E., Le Moual, N., & Camargo, C. A. (2019). Association of

Occupational Exposure to Disinfectants With Incidence of Chronic Obstructive Pulmonary Disease Among US Female Nurses. *JAMA Network Open*, 2(10), e1913563.

<https://doi.org/10.1001/jamanetworkopen.2019.13563>

El-Hage, W., Hingray, C., Lemogne, C., Yroni, A., Brunault, P., Bienvenu, T., Etain, B., Paquet, C., Gohier, B., Bennabi, D., Birmes, P., Sauvaget, A., Fakra, E., Prieto, N., Bulteau, S., Vidailhet, P., Camus, V., Leboyer, M., Krebs, M.-O., & Aouizerate, B. (2020). Les professionnels de santé face à la pandémie de la maladie à coronavirus (COVID-19) : quels risques pour leur santé mentale ? *L'Encéphale*, 46(3), S73–S80.

<https://doi.org/10.1016/j.encep.2020.04.008>

Galiano, Z. (2021). Estrés laboral y síndrome de Burnout en el personal de salud del Hospital Antonio Lorena durante la pandemia por Covid-19. Cusco, 2021. *Unsaac.edu.pe*. <https://doi.org/253T20210122>

Gasteaburo, B. (2020). Factores laborales asociados al síndrome de Burnout durante COVID-19 en personal de enfermería del Hospital Efrén Jurado López, Guayaquil, 2020. *Ucv.edu.pe*.

<https://doi.org/https://hdl.handle.net/20.500.12692/50629>

Güette, V. (2020). Prevalencia y factores de riesgo del síndrome de burnout durante la pandemia de COVID-19, en anestesiólogos de Cartagena. *Unicartagena.edu.co*.

<https://doi.org/http://hdl.handle.net/11227/11665>

Guillen Pesantez Gabriela. (2018). Factores de riesgo ocupacionales asociados al Síndrome de Burnout en el personal de salud del Distrito 01d02, Cuenca sur, 2018. *Uazuay.edu.ec*.

<https://doi.org/http://dSPACE.Uazuay.edu.ec/handle/datos/8694>

Hernández, O. (2012). Estadística Elemental para Ciencias Sociales. (Tercera Edición). San José, Costa Rica: Editorial Universidad de Costa Rica. [http://www.editorial.ucr.ac.cr/ciencias-sociales/item/2405-](http://www.editorial.ucr.ac.cr/ciencias-sociales/item/2405-estadistica-elemental-para-ciencias-sociales.html)

[estadistica-elemental-para-ciencias-sociales.html](http://www.editorial.ucr.ac.cr/ciencias-sociales/item/2405-estadistica-elemental-para-ciencias-sociales.html)

Jiménez, R., Bachelet, V., Gomolan, P., Luis, Lefio, A., & Goyenechea, M. (2017). *caracterización de la salud laboral y riesgo de accidentes laborales de los trabajadores que cubren turnos urgencia en Chile*

informe final equipo Medwave Estudios Limitada.
https://www.achs.cl/portal/fucyt/Documents/Proyectos/184_2015_Medwave_Jimenez_Trabajadores_de_Urgencias_Informe_Final_050617.pdf

Kabakleh, Y., Zhang, J., Lv, M., Li, J., Yang, S., Swai, J., & Li, H.-Y. (2020). Burnout and associated occupational stresses among Chinese nurses: A cross-sectional study in three hospitals. *PLOS ONE*, 15(9), e0238699.
<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0238699>

Libro De Metodologia De La Investigacion Cientifica Carrasco. (2021).
Mercadolibre.com.pe. <https://articulo.mercadolibre.com.pe/MPE-441050334-libro-de-metodologia-de-la-investigacion-cientifica-carrasco-JM>

Lizama, N. (2021, January 30). *¿Cómo repercutió el estrés laboral crónico en los peruanos y como afectará la nueva cuarentena?* El Comercio Perú; El Comercio Perú. <https://elcomercio.pe/lima/como-repercutio-el-estres-laboral-cronico-en-los-peruanos-y-como-afectara-la-nueva-cuarentena-coronavirus-pandemia-estres-laboral-trabajo-remoto-desempleo-cuarentena-covid-19-nczq-noticia/>

Magnavita, N., & Heponiemi, T. (2012). Violence towards health care workers in a Public Health Care Facility in Italy: a repeated cross-sectional study. *BMC Health Services Research*, 12(1).
<https://doi.org/10.1186/1472-6963-12-108>

Marcos C. (2019). Síndrome de burnout y satisfacción laboral en personal del Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé – 2019. 223.61.66.
<https://doi.org/https://hdl.handle.net/20.500.12848/1689>

Medicina Do Trabalho, 19(01), 73–81. <https://doi.org/10.47626/1679-4435-2021-625>

Mendoza A. (2018). Síndrome de Burnout y desempeño laboral del personal administrativo en un centro de atención de salud, 2018. *Ucv.edu.pe*.
<https://doi.org/https://hdl.handle.net/20.500.12692/39634>

Molero Jurado, M. del M., Herrera-Peco, I., Pérez-Fuentes, M. del C., Oropesa Ruiz, N. F., Martos Martínez, Á., Ayuso-Murillo, D., & Gázquez Linares, J. J. (2021). Communication and humanization of care: Effects over

- burnout on nurses. *PLOS ONE*, 16(6), e0251936. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0251936>
- Montalvo, B. (2020). Relación entre los factores de riesgo psicosocial laboral y el síndrome de Burnout en teleoperadores de una empresa de call center. Lima, 2020. *Unmsm.edu.pe*. <https://doi.org/https://hdl.handle.net/20.500.12672/16817>
- Montano, D. (2014). Chemical and biological work-related risks across occupations in Europe: a review. *Journal of Occupational Medicine and Toxicology*, 9(1), 28. <https://doi.org/10.1186/1745-6673-9-28>
- Moreira, A. S., & Lucca, S. R. de. (2020). Psychosocial factors and Burnout Syndrome among mental health professionals. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 28. <https://doi.org/10.1590/1518-8345.4175.3336>
- Najafabadi, M. G., Khah, A. S., & Rostad, M. (2020). Sedentary lifestyle among office workers and coronary heart disease risk factors due to the COVID-19 quarantine. *Work*, 67(2), 281–283. <https://doi.org/10.3233/wor-203278>
- Between an Anglo-American and Franco-German model* Booksc.eu; Z-Library. <https://ur.booksc.eu/book/84682700/596258>
- OMS/OIT: *Casi 2 millones de personas mueren cada año por causas relacionadas con el trabajo*. (2021, September 17). Ilo.org. https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_819802/lang--es/index.htm
- Ortega Alarcón, J. A., Rodríguez López, J. R., & Hernández Palma, H. (2017). Importancia de la seguridad de los trabajadores en el cumplimiento de procesos, procedimientos y funciones. *Revista Academia & Derecho*, 8(14), 155-176. <https://doi.org/https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6713605.pdf>
- Paiva, L., Canário, A., China, E., & Gonçalves, A. (2017). Burnout syndrome in health-care professionals in a university hospital. *Clinics*, 72(5), 305–309. [https://doi.org/10.6061/clinics/2017\(05\)08](https://doi.org/10.6061/clinics/2017(05)08)
- Papaefstathiou, E., Tsounis, A., Papaefstathiou, E., Malliarou, M., Sergentanis, T., & Sarafis, P. (2019). Impact of hospital educational environment

and occupational stress on burnout among Greek medical residents. *BMC Research Notes*, 12(1). <https://doi.org/10.1186/s13104-019-4326-9>

Perihan Bana (2020) *psychological risk factors for healthcare professionals in the epidemic pro...: Discovery Service para Universidad Cesar Vallejo*. Ebscohost.com.

<https://eds.a.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=4&sid=d673634b-6c72-4f84-bfc0-620a10efbee2%40sessionmgr4008>

Prevalence of burnout syndrome and its related risk factors among physician...: Discovery Service para Universidad Cesar Vallejo. (2020). Ebscohost.com.

<https://eds.s.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=7&sid=5c6819f5-a984-4bbc-8136-b23453e38724%40redis>

Resolución de Superintendencia N° 103-2020-SUNAFIL. (2020). Wwww.gob.pe.

<https://www.gob.pe/institucion/sunafil/normas-legales/1197541-103-2020-sunafil>

Rezaei, B., Mousavi, E., Heshmati, B., & Asadi, S. (2021). Low back pain and its related risk factors in health care providers at hospitals: A systematic review. *Annals of Medicine and Surgery*, 70, 102903.

<https://doi.org/10.1016/j.amsu.2021.102903>

Saborío Morales, Lachiner, & Fernando, L. (2015). Síndrome de Burnout. *Medicina Legal de Costa Rica*, 32(1), 119–124. <https://doi.org/>

Sharifi, M., Asadi-Pooya, A. A., & Mousavi-Roknabadi, R. S. (2020). Burnout among Healthcare Providers of COVID-19; a Systematic Review of Epidemiology and Recommendations. *Archives of Academic Emergency Medicine*, 9(1), e7. <https://doi.org/10.22037/aaem.v9i1.1004>

Sengul H, Bulut A, & Kahraman B.. (2021, July 8). *The Impact of Changing Processes in the COVID-19 Pandemic on Health Care Workers' Burnout Syndrome:...* ResearchGate; Galenos Yayinevi. <https://www.researchgate.net/publication/353112170> *The Impact of Changing Processes in the COVID-*

[19 Pandemic on Health Care Workers' Burnout Syndrome Web-Based Questionnaire Study](#)

- Sivakumar, M., Hisham, M., & Saravanabavan, L. (2019). Stress and Burnout among Intensive Care Unit Healthcare Professionals in an Indian Tertiary Care Hospital. *Indian Journal of Critical Care Medicine*, 23(10), 462–466. <https://doi.org/10.5005/jp-journals-10071-23265>
- Steve, F. (2017). Prevalencia y factores asociados al síndrome de Burnout en Médicos Especialistas, Residentes y Licenciadas en Enfermería del Hospital Roberto Calderón Gutiérrez en el periodo de Enero-Marzo 2017 - Repositorio Institucional UNAN-Managua. *Unan.edu.ni*. <https://doi.org/http://repositorio.unan.edu.ni/14456/1/14456.pdf>
- .Trujillo Palacio, Tiffany, Moreno Agualimpia, Nairy Rossy, & Mesa, V. (2020). Síndrome de Burnout en trabajadores que laboran en diferentes áreas de los servicios de salud en Antioquia, durante la pandemia ocasionada por Covid-19 en el año 2020. *Udea.edu.co*. <https://doi.org/http://hdl.handle.net/10495/18786>
- . Wang, J., Wang, W., Laureys, S., & Di, H. (2020). Burnout syndrome in healthcare professionals who care for patients with prolonged disorders of consciousness: a cross-sectional survey. *BMC Health Services Research*, 20(1). <https://doi.org/10.1186/s12913-020-05694-5>
- Ulfiye Celikkalp y Aylin Aydin Sayilan (2020). Qualitative determination of occupational risks among operating room nurses. University school of Medicine 22030 edirne, Turkey. *Ebscohost.com*. <https://eds.a.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=2&sid=2fc8d746-1298-4f2b-9063-701808f57a4d%40sdc-v-sessmgr01>
- Yang, S., Liu, D., Liu, H., Zhang, J., & Duan, Z. (2017). Relationship of work-family conflict, self-reported social support and job satisfaction to burnout syndrome among medical workers in southwest China: A cross-sectional study. *PLOS ONE*, 12(2), e0171679. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0171679>
- Zarei, Ahmadi, Sial, Hwang, Thu, & Usman. (2019). Prevalence of Burnout among Primary Health Care Staff and Its Predictors: A Study in

Iran. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(12), 2249. <https://doi.org/10.3390/ijerph16122249>

Zhou, A. Y., Panagioti, M., Esmail, A., Agius, R., Van Tongeren, M., & Bower, P. (2020). Factors Associated With Burnout and Stress in Trainee Physicians. *JAMA Network Open*, 3(8), e2013761. <https://doi.org/10.1001/jamanetworkopen.2020.13761>

ANEXOS

**ANEXO 01
Matriz de Operacionalización
Variable independiente Factor de Riesgo Ocupacional**

Vari able	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensio nes	Indicadores	Ítems	Niveles y rangos
FACTORES DE RIESGO OCUPACIONAL	es el riesgo laboral a los que están sometidos los trabajadores de acuerdo al área en la que se desempeñen. Para las organizaciones (Guillen 2019)	La variable Factor de riesgo ocupacional se encuentra integrado por las dimensiones: Factor de riesgo biológico. Factor de riesgo químico. Factor de riesgo Ergonómico y físico. Factor de riesgo Psicosocial.	F.R. BIOLÓGICO	Utiliza equipo de protección Agentes contaminantes Objetos puno cortantes Capacita sobre bioseguridad	10,11,12,13,14	Alto= 11-16 Regular= 6-10 Bajo= 0-5
			F.R. QUÍMICO	Protección Manejo y manipulación seguridad	6,7,8,9	Alto=9-13 Regular=5-8 Bajo=0-4
			F.R. ERGONOMI COS Y FISICOS	Realiza movimiento Carga objetos pesados Espacio de trabajo Siente cansancio	1,2,3,4,5.	Alto=11-16 Regular=6-10 Bajo=0-5
			F.R. PSICOSOCI AL	Toma decisiones Desgaste emocional Capacidad de decisión Apoyo del jefe	15,16,17,18,19, 20,	Alto=13-18 Regular=6-11 Bajo=0-5

Variable dependiente: Síndrome de Burnout

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
Síndrome de Burnout	Es uno de los principales causantes del bajo rendimiento del trabajador, considerado por su elevado estrés y su desgaste emocional, siendo un problema de salud pública por su incidencia y prevalencia aún más en el sector público. (Guillen 2019)	La variable Síndrome de Burnout se encuentra compuesto por tres dimensiones: Cansancio emocional Despersonalización y Falta de realización personal	CANSANCIO EMOCIONAL	Frustración Cansancio Fatiga Ansiedad	1,2,3,4,5,6,7,8	1= Nunca 2= A veces 3= Siempre	Bajo=0-10 Medio= 11-18 Alto= 19 - 27
			DESPERSONALIZACION	Frialdad Deshumanización Insensibilidad Irritabilidad	9,10,11,12		Bajo= 0-5 Medio= 6-9 Alto= 10-15
			FALTA DE REALIZACION PERSONAL	Incapacidad para el trabajo Evitación de las relaciones interpersonales Insatisfacción consigo misma	13.14.15.16, 17,18		Bajo= 0-11 Medio= 12-18 Alto= 19-24

ANEXO 2
INTRUMENTOS:

CUESTIONARIO SOBRE FACTORES DE RIESGO OCUPACIONAL

Estimadas profesionales de la salud, las preguntas que a continuación formulamos, forman parte de una investigación encaminada a analizar los factores de riesgo ocupacional, para lo cual necesitamos de su colaboración y apoyo, respondiendo no como debería ser sino como lo percibe en la realidad. Por consiguiente, marcarás tu respuesta para cada uno de las preguntas en uno de los recuadros.

	ITEMS FRASES	1	2	3
1	Me siento emocionalmente agotada por mi trabajo			
2	Me siento cansada al final de la jornada de trabajo			
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra			

Dimensión1 : RIESGO FÍSICOS Y ERGONÓMICO	SI	NO	Siempre
1. EN SU TRABAJO DEBE ADOPTAR POSTURAS FORZADAS O REALIZAR MOVIMIENTOS QUE PROVOQUE DOLOR, MALESTAR, PROBLEMAS MUSCULARES			
2. EN SU TRABAJO SE EXPONE A CARGAR OBJETOS PESADOS			
3. EL ESPACIO DONDE REALIZA SU TRABAJO ES MUY PEQUEÑO, ORIGINA INCOMODIDAD PARA REALIZAR SUS DEBERES			
4. SU TRABAJO REQUIERE ESTAR DE PIE POR MAS DE UNA HORA EN FORMA CONTINUA			
5. AL FINAL DE LA JORNADA SE SIENTE ESPECIALMENTE CANSADA			
Dimensión2: EXPOSICIÓN A RIESGO BIOLÓGICO	Nunca	A veces	Siempre
6. EN EL DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES USTED UTILIZA EQUIPO DE PROTECCION ANTE POSIBLE SALPICADURA DE SANGRE U OTRO FLUIDO			
7. LOS DESECHOS CONTAMINANTES SE DESECHAN EN CONTENEDORES ADECUADOS			
8. POR SU TRABAJO USTED SE EXPONE A OBJETOS PUSOCORTANTES (AGUJAS, VISTURI, TIJERAS, ETC.)			
9. USTED A RECIBIDO CAPACITACION SOBRE BIOSEGURIDAD			
10. USTED A SIDO VACUNADO PARA PREVENCIÓN DE ENFERMEDADES INFECCIOSAS			
Dimensión 3: EXPOSICIÓN A RIESGO QUÍMICO	SI	NO	Siempre
11. EN SU PUESTO DE TRABAJO O ENTORNO SE ALMACENAN O MANIPULAN SUSTANCIAS INFLAMABLES O EXPLOSIVOS			
12. SU PUESTO DE TRABAJO REQUIERE DE ALGÚN MATERIAL DE PROTECCIÓN ESPECÍFICO PARA EVITAR LA TOXICIDAD DE AGENTES QUÍMICOS			
13. EN SU PUESTO DE TRABAJO LOS ELEMENTOS QUÍMICOS PELIGROSOS ESTÁN DEBIDAMENTE ETIQUETADOS			
14. UTILIZA USTED ALGÚN MATERIAL DE PROTECCIÓN ADECUADO PARA EVITAR A TOXICIDAD DE ALGÚN ELEMENTO QUÍMICO			
EXPOSICIÓN A RIESGOS PSICOSOCIALES	SI	NO	Siempre
15. ¿USTED TIENE QUE TOMAR DECISIONES DIFÍCILES EN EL TRABAJO?			
16. EN GENERAL CONSIDERA USTED QUE SU TRABAJO ORIGINA DESGASTE EMOCIONAL			
17. ¿EN SU TRABAJO TIENE QUE USTED QUE GUARDAR SUS EMOCIONES Y NO EXPRESARLAS?			
18. ¿SU TRABAJO PERMITE QUE APRENDA COSAS NUEVAS?			
19. ¿ENTRE COMPAÑERAS SE AYUDAN EN EL TRABAJO?			
20. ¿SUS SUPERIORES LE DAN EL RECONOCIMIENTO QUE MERECE?			

TAMIZAJE DE SÍNDROME DE BURNOUT

Estimado (a) profesional de salud, el presente tamizaje tiene el propósito de recoger información sobre el síndrome de Burnout. Mucho le agradeceré marcar con un aspa “X” en el recuadro que corresponde. Esta encuesta tiene el carácter de **ANÓNIMA**, y su procesamiento será reservado, por lo que te solicitamos que sea **SINCERA** en las respuestas.

1. Nunca 2. A veces. 3. siempre.

	ÍTEMS			
	FRASES	1	2	3
1	Me siento emocionalmente agotada por mi trabajo			
2	Me siento cansada al final de la jornada de trabajo			
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigada			
4	Siento que mi trabajo me está desgastando			
5	Me siento frustrada en mi trabajo			
6	Creo que trabajo demasiado			
7	Me siento acabado en mi trabajo			
8	Creo que estoy tratando mal a algunas personas			
9	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión			
10	Este trabajo me está endureciendo emocionalmente			
11	No me preocupa lo que les ocurra a mis compañeras			
12	Creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis pacientes.			
13	Me siento con mucha energía en mi trabajo			
14	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo			
15	Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades			
16	Creo que mis compañeros me culpan de algunos de sus problemas			
17	Tengo facilidad para comprender como se siente las personas			
18	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis compañeros			

ANEXO 3

LA VALIDES DE LOS INSTRUMENTOS POR VALIDADORES

DOCUMENTO QUE MIDE A LA VARIABLE FACTORES DE RIESGOS OCUPACIONAL

DIMENSIONES /ÍTEMS	PERTINENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		SUGERENCIAS
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Dimensión 1 : RIESGO FÍSICOS Y ERGONOMICO							
1. En su trabajo debe adoptar posturas forzadas o realizar movimientos que provoque dolor, malestar, problemas musculares	X		X		X		
2. En su trabajo se expone a cargar objetos pesados	X		X		X		
3. El espacio donde realiza su trabajo es muy pequeño, origina incomodidad para realizar sus deberes	X		X		X		
4. Su trabajo requiere estar de pie por más de una hora en forma continua	X		X		X		
5. Al final de la jornada se siente especialmente cansada	X		X		X		
Dimensión 2: EXPOSICIÓN A RIESGO BIOLÓGICO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SUGERENCIAS
1.En el desarrollo de las actividades usted utiliza equipo de protección ante posible salpicadura de sangre u otro fluido	X		X		X		
2.Los desechos contaminantes se desechan en contenedores adecuados	X		X		X		
3.Por su trabajo usted se expone a objetos puso cortantes (agujas, bisturí, tijeras, etc.)	X		X		X		
4.Usted a recibido capacitación sobre bioseguridad	X		X		X		
5.Usted a sido vacunado para prevención de enfermedades infecto contagiosas	X		X		X		
Dimensión 3: EXPOSICIÓN A RIESGO QUÍMICO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SUGERENCIAS
1. En su puesto de trabajo o entorno se almacenan o manipulan sustancias inflamables o explosivos	X		X		X		
2. Su puesto de trabajo requiere de algún material de protección específico para evitar la toxicidad de agentes químicos	X		X		X		

3. En su puesto de trabajo los elementos químicos peligrosos están debidamente etiquetados	X		X		X		
4. Utiliza usted algún material de protección adecuado para evitar a toxicidad de algún elemento químico	X		X		X		
Dimensión 4: EXPOSICIÓN A RIESGOS PSICOSOCIALES	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SUGERENCIAS
1. ¿Usted tiene que tomar decisiones difíciles en el trabajo?	X		X		X		
2. En general considera usted que su trabajo origina desgaste emocional	X		X		X		
3. ¿En su trabajo tiene que usted que guardar sus emociones y no expresarlas?	X		X		X		
4. ¿Su trabajo permite que aprenda cosas nuevas?	X		X		X		
5. ¿Entre compañeras se ayudan en el trabajo?	X		X		X		
6. ¿Sus superiores le dan el reconocimiento que merece?	X		X		X		

Observación: Tanto la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS), como la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) en el Perú, hacen referencia sobre las enfermedades y riesgos relacionados directamente con el lugar de trabajo. En el caso del instrumento, contempla esos riesgos, y por lo tanto es aplicable al estudio en mención.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): ES APLICABLE

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. CD. Julio Cesar Bruno Luyo DNI: 1541594

Otros del validador: Magister en Odontología, Residente II de la especialidad de Odontopediatría / Doctorado en Salud Pública

San Vicente de Cañete, 16 de octubre del 2021

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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



Mg. CD. JULIO CESAR BRUNO LUYO
Coordinador Servicios de Salud
COP. N° 6681

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE A LA VARIABLE SÍNDROME DE BURNOUT

Test de Maslach Burnout Inventory (MBI-GS)

Este Instrumento es para conocer cómo se relaciona usted con su trabajo y el efecto que tiene en su salud, este resultado será solo de uso profesional, considerando ante todo la confidencialidad.

	DIMENSIONES/ ÍTEMS	PERTINENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		SUGERENCIAS
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	DIMENSIÓN 1: CANSANCIO EMOCIONAL							
1	Me siento emocionalmente agotada por mi trabajo	X		X		X		
2	Me siento cansada al final de la jornada de trabajo	X		X		X		
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigada	X		X		X		
4	Siento que mi trabajo me está desgastando.	X		X		X		
5	Me siento frustrada en mi trabajo	X		X		X		
6	Creo que trabajo demasiado	X		X		X		
7	Me siento acabado en mi trabajo	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: DESPERSONALIZACIÓN	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SUGERENCIAS
8	Creo que estoy tratando mal a algunas personas	X		X		X		
9	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión	X		X		X		
10	Este trabajo me está endureciendo emocionalmente	X		X		X		
11	No me preocupa lo que les ocurra a mis compañeras	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: FALTA DE REALIZACIÓN PERSONAL	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SUGERENCIAS
12	Creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis pacientes	X		X		X		
13	. Me siento con mucha energía en mi trabajo	X		X		X		
14	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo	X		X		X		
15	Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades	X		X		X		
16	Creo que mis compañeros me culpan de algunos de sus problemas	X		X		X		
17	Tengo facilidad para comprender como se sienten las personas	X		X		X		
18	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis compañeros	X		X		X		

Observación: el instrumento contiene preguntas o variables que evalúa el “síndrome de Burnout” o desgaste ocupacional, que es un tipo de estrés crónico que experimenta el trabajador al someterse a trabajos pesados y rutinarios, este instrumento es usado a nivel mundial y validado por muchos investigadores. Por lo tanto, resulta aplicable para el estudio en mención.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): ES APLICABLE

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. CD. Julio Cesar Bruno Luyo DNI: 15341594

Otros del validador: Magister en Odontología, Residente II de la especialidad de Odontopediatría / Doctorado en Salud Pública

San Vicente de Cañete, 16 de octubre del 2021

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

 **GOBIERNO REGIONAL DE LIMA**
SERVICIOS BÁSICOS DE SALUD CAÑETE-YAUPOS

Mg. CD. JULIO CESAR BRUNO LUYO
Coordinador Servicios de Salud
COP. N° 6681

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE A LA
VARIABLE FACTORES DE RIESGOS OCUPACIONAL**

CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO OCUPACIONAL

DIMENSIONES /ITEMS	PERTINENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		SUGERENCIAS
Dimensión 1 : RIESGO FÍSICOS Y ERGONÓMICO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1. En su trabajo debe adoptar posturas forzadas o realizar movimientos que provoque dolor, malestar, problemas musculares	✓		✓		✓		
2. En su trabajo se expone a cargar objetos pesados	✓		✓		✓		
3. El espacio donde realiza su trabajo es muy pequeño, origina incomodidad para realizar sus deberes	✓		✓		✓		
4. Su trabajo requiere estar de pie por más de una hora en forma continua	✓		✓		✓		
5. Al final de la jornada se siente especialmente cansada	✓		✓		✓		
Dimensión 2: EXPOSICIÓN A RIESGO BIOLÓGICO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SUGERENCIAS
1.En el desarrollo de las actividades usted utiliza equipo de protección ante posible salpicadura de sangre u otro fluido	✓		✓		✓		
2.Los desechos contaminantes se desechan en contenedores adecuados	✓		✓		✓		
3.Por su trabajo usted se expone a objetos puso cortantes (agujas, bisturí, tijeras, etc.)	✓		✓		✓		
4.Usted a recibido capacitación sobre bioseguridad	✓		✓		✓		
5.Usted a sido vacunado para prevención de enfermedades infecto contagiosas	✓		✓		✓		
Dimensión 3: EXPOSICIÓN A RIESGO QUÍMICO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SUGERENCIAS
1. En su puesto de trabajo o entorno se almacenan o manipulan sustancias inflamables o explosivos	✓		✓		✓		
2. Su puesto de trabajo requiere de algún material de protección específico para evitar la toxicidad de agentes químicos	✓		✓		✓		
3. En su puesto de trabajo los elementos químicos peligrosos están debidamente etiquetados	✓		✓		✓		
4. Utiliza usted algún material de protección adecuado para evitar a toxicidad de algún elemento químico	✓		✓		✓		

Dimensión 4: EXPOSICIÓN A RIESGOS PSICOSOCIALES	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SUGERENCIAS
1. ¿Usted tiene que tomar decisiones difíciles en el trabajo?	✓		✓		✓		
2. En general considera usted que su trabajo origina desgaste emocional	✓		✓		✓		
3. ¿En su trabajo tiene que usted que guardar sus emociones y no expresarlas?	✓		✓		✓		
4. ¿Su trabajo permite que aprenda cosas nuevas?	✓		✓		✓		
5. ¿Entre compañeras se ayudan en el trabajo?	✓		✓		✓		
6. ¿Sus superiores le dan el reconocimiento que merece?	✓		✓		✓		

Observación Se puede aplicar

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

Apellidos y nombres del juez validador. Magister Ricardo Laura Verano

Otros del validador: Magister en Educación Universitaria Magister en Educación Universitaria


San Vicente de Cañete, 16 de octubre del 2021

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



MC. RICARDO LAURA VERANO
MEDICO CIRUJANO
CMP. 35804

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE A LA VARIABLE SINDROME DE BURNOUT

Test de Maslach Burnout Inventory (MBI-GS)

Este Instrumento es para conocer cómo se relaciona usted con su trabajo y el efecto que tiene en su salud, este resultado será solo de uso profesional,

considerando ante todo la confidencialidad.

	DIMENSIONES/ ÍTEMS	PERTINENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		SUGERENCIAS
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	DIMENSIÓN 1: CANSANCIO EMOCIONAL							
1	Me siento emocionalmente agotada por mi trabajo	x		x		x		
2	Me siento cansada al final de la jornada de trabajo	x		x		x		
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigada	x		x		x		
4	Siento que mi trabajo me está desgastando.	x		x		x		
5	Me siento frustrada en mi trabajo	x		x		x		
6	Creo que trabajo demasiado	x		x		x		
7	Me siento acabado en mi trabajo	x		x		x		
8	Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: DESPERSONALIZACIÓN	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SUGERENCIAS
8	Creo que estoy tratando mal a algunas personas	x		x		x		
9	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión	x		x		x		
10	Este trabajo me está endureciendo emocionalmente	x		x		x		
11	No me preocupa lo que les ocurra a mis compañeras	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3: FALTA DE REALIZACIÓN PERSONAL	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SUGERENCIAS
13	Creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis pacientes.	x		x		x		
14	Me siento con mucha energía en mi trabajo	x		x		x		
15	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo	x		x		x		
16	Creo que mis compañeros me culpan de algunos de sus problemas	x		x		x		

17	Tengo facilidad para comprender como se sienten las personas	X		X		X		
18	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis compañeros	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): ES APLICABLE

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Laura Verano Ricardo.

Otros del validador: Magister en Educación Universitaria

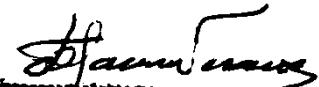
San Vicente de Cañete, 16 de octubre del 2021

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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


MC. RICARDO LAURA VERANO
MEDICO CIRUJANO
CMP. 35804

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE A LA
VARIABLE FACTORES DE RIESGOS OCUPACIONAL**

DIMENSIONES / ÍTEMS	PERTINENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		SUGERENCIAS
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Dimensión 1 : RIESGO FÍSICOS Y ERGONOMICO							
1. En su trabajo debe adoptar posturas forzadas o realizar movimientos que provoque dolor, malestar, problemas musculares	X		X		X		
2. En su trabajo se expone a cargar objetos pesados	X		X		X		
3. El espacio donde realiza su trabajo es muy pequeño, origina incomodidad para realizar sus deberes	X		X		X		
4. Su trabajo requiere estar de pie por más de una hora en forma continua	X		X		X		
5. Al final de la jornada se siente especialmente cansada	X		X		X		
Dimensión 2: EXPOSICIÓN A RIESGO BIOLÓGICO							
1.En el desarrollo de las actividades usted utiliza equipo de protección ante posible salpicadura de sangre u otro fluido	X		X		X		
2.Los desechos contaminantes se desechan en contenedores adecuados	X		X		X		
3.Por su trabajo usted se expone a objetos punzocortantes (agujas, bisturí, tijeras, etc.)	X		X		X		
4.Usted a recibido capacitación sobre bioseguridad	X		X		X		
5.Usted a sido vacunado para prevención de enfermedades infecto contagiosas	X		X		X		
Dimensión 3: EXPOSICIÓN A RIESGO QUÍMICO							
1. En su puesto de trabajo o entorno se almacenan o manipulan sustancias inflamables o explosivos	X		X		X		
2. Su puesto de trabajo requiere de algún material de protección específico para evitar la toxicidad de agentes químicos	X		X		X		
3. En su puesto de trabajo los elementos químicos peligrosos están debidamente etiquetados	X		X		X		
4. Utiliza usted algún material de protección adecuado para evitar a toxicidad de algún elemento químico	X		X		X		
Dimensión 4: EXPOSICIÓN A RIESGOS PSICOSOCIALES							
1. ¿Usted tiene que tomar decisiones difíciles en el trabajo?	X		X		X		
2.En general considera usted que su trabajo origina desgaste emocional	X		X		X		
3. ¿En su trabajo tiene que usted que guardar sus emociones y no expresarlas?	X		X		X		
4. ¿Usted tiene influencia o capacidad de decidir sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?	X		X		X		
5.¿Su trabajo permite que aprenda cosas nuevas?	X		X		X		
6. ¿Entre compañeras se ayudan en el trabajo?	X		X		X		
7. ¿Sus superiores le dan el reconocimiento que merece?	X		X		X		

Observación: Tanto la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS), como la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) en el Perú, hacen referencia sobre las enfermedades y riesgos relacionados directamente con el lugar de trabajo. En el caso del instrumento, contempla esos riesgos, y por lo tanto es aplicable al estudio en mención.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): ES APLICABLE

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

Apellidos y nombres del juez validador. FELIPE OSTOS DE LA CRUZ

Especialidad del validador: INVESTIGACIÓN Y ESTADÍSTICA APLICADA A LA INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

Lima, 16 de octubre del 2021

Mg. CD. Julio Cesar Bruno Luyo

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



FELIPE OSTOS DE LA CRUZ
DNI/CE: 06678222

Maslach Burnout Inventory (MBI-GS)

Este Instrumento es para conocer cómo se relaciona usted con su trabajo y el efecto que tiene en su salud, este resultado será solo de uso profesional, considerando ante todo la confidencialidad.

	DIMENSIONES/ ÍTEMS	PERTINENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		SUGERENCIAS
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN 1: CANSANCIO EMOCIONAL								
1	. Me siento emocionalmente agotada por mi trabajo	X		X		X		
2	. Me siento cansada al final de la jornada de trabajo	X		X		X		
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigada	X		X		X		
4	Siento que mi trabajo me está desgastando.	X		X		X		
5	Me siento frustrada en mi trabajo	X		X		X		
6	Creo que trabajo demasiado	X		X		X		
7	Me siento acabado en mi trabajo	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: DESPERSONALIZACIÓN								
8	Creo que estoy tratando mal a algunas personas	X		X		X		
9	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión	X		X		X		
10	Este trabajo me está endureciendo emocionalmente	X		X		X		
11	No me preocupa lo que les ocurra a mis compañeras	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: FALTA DE REALIZACIÓN PERSONAL								
12	Tengo facilidad para comprender como se sienten las personas	X		X		X		
13	Creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis pacientes.	X		X		X		
14	Me siento con mucha energía en mi trabajo	X		X		X		
15	Creo que mis compañeros me culpan de algunos de sus problemas	X		X		X		
16	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis compañeros	X		X		X		
17	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo	X		X		X		
18	Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades	X		X		X		

Observación: el instrumento contiene preguntas o variables que evalúa el "síndrome de Burnout" o desgaste ocupacional, que es un tipo de estrés crónico que experimenta el trabajador al someterse a trabajos pesados y rutinarios, este instrumento es usado a nivel mundial y validado por muchos investigadores. Por lo tanto, resulta aplicable para el estudio en mención.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): ES APLICABLE

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

Apellidos y nombres del juez validador. FELIPE OSTOS DE LA CRUZ

Especialidad del validador: INVESTIGACIÓN Y ESTADÍSTICA APLICADA A LA INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Lima, 16 de octubre del 2021

Fir

FELIPE OSTOS DE LA CRUZ
DNI/CE: 06678222

ANEXO:4
PRUEBA DE CONFIABILIDAD
4.1 Factores de riesgo ocupacional

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,748	,744	20

Estadística del total de elementos

Estadísticas de total de elemento	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1. ¿En su trabajo debe adoptar posturas forzadas o realizar movimientos que provoque dolor, malestar, problemas musculares? *	29,3448	15,879	,309	,738
2. ¿En su trabajo se expone a cargar objetos pesados?	29,4655	15,972	,333	,736
4. ¿Su trabajo requiere estar de pie por más de una hora en forma continua?	29,4483	14,989	,552	,718
7. ¿Su puesto de trabajo requiere de algún material de protección específico para evitar la toxicidad de agentes químicos? *	29,5172	16,500	,212	,744
9. ¿Utiliza usted algún material de protección adecuado para evitar a toxicidad de algún elemento químico? *	29,3448	15,493	,347	,735
10. ¿En el desarrollo de las actividades usted utiliza equipo de protección ante posible salpicadura de sangre u otro fluido? *	28,9828	15,456	,438	,728
12. ¿Por su trabajo usted se expone a objetos puso cortantes (agujas, bisturí, tijeras, etc.)? *	29,0345	14,876	,461	,724
13. ¿Usted ha recibido capacitación sobre bioseguridad?	29,0172	16,403	,204	,745
15. ¿En general considera usted que su trabajo origina desgaste emocional?	29,1034	15,007	,478	,723
16. ¿En su trabajo tiene que usted que guardar sus emociones y no expresarlas?	29,0862	14,642	,536	,717
17. ¿Entre compañeros se ayudan en el trabajo? *	28,8448	16,554	,178	,747
18. ¿Su trabajo permite que aprenda cosas nuevas?	28,7069	16,421	,376	,737
20. ¿Usted tiene que tomar decisiones difíciles en el trabajo?	29,1207	15,055	,406	,729
19. ¿Sus superiores le dan el reconocimiento que merece? *	29,3793	16,310	,234	,743
6. ¿En su puesto de trabajo o entorno se almacenan o manipulan sustancias inflamables o explosivos? *	29,6034	16,735	,202	,745
3. ¿El espacio donde realiza su trabajo es muy pequeño, origina incomodidad para realizar sus deberes? *	29,2586	16,686	,101	,755
5. ¿Al final de la jornada se siente especialmente cansada? *	29,1552	16,309	,170	,750
8. ¿En su puesto de trabajo los elementos químicos peligrosos están debidamente etiquetados como los artículos de limpieza? *	28,9655	16,139	,238	,744
11. ¿Los desechos contaminantes se desechan en contenedores adecuados?	28,8276	16,636	,164	,748
14. ¿Usted ha sido vacunado para prevención de enfermedades infecto contagiosas? *	28,8966	16,375	,229	,743

4.2 Variable de Síndrome de Burnout

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,830	,827	18

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1. ¿Me siento emocionalmente agotada por mi trabajo?	27,3333	25,235	,598	,520	,812
2. ¿Me siento cansada al final de la jornada de trabajo?.	27,0417	25,430	,556	,502	,814
3. ¿Cuándo me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigada?	27,3854	24,092	,674	,614	,805
4. ¿Siento que mi trabajo me está desgastando.?	27,3854	24,113	,690	,609	,805
5. ¿Me siento frustrada en mi trabajo?	27,6042	24,600	,601	,524	,810
6. ¿Creo que trabajo demasiado?	27,2604	24,110	,654	,539	,806
7. ¿Me siento acabado en mi trabajo?	27,6458	24,189	,680	,616	,805
8. ¿Creo que estoy tratando mal a algunas personas?	27,7604	23,679	,781	,738	,799
9. ¿Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión?	27,8125	24,301	,675	,642	,806
10. ¿este trabajo me está endureciendo emocionalmente?.	27,6667	24,098	,692	,591	,805
11. ¿No me preocupa lo que les ocurra a mis compañeras?	27,6146	25,060	,441	,358	,821
13. ¿Creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis compañeros?	27,0000	30,695	-,315	,287	,861
14. ¿Me siento con mucha energía en mi trabajo?.	26,9271	31,710	-,458	,488	,868
17. ¿Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo?.	26,8750	31,016	-,380	,466	,862
18. ¿Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades.?	27,6667	23,951	,697	,624	,804
20. ¿Creo que mis compañeros me culpan de algunos de sus problemas?	27,7708	24,515	,702	,582	,806

Anexo 5 Carta de presentación



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Lima, 28 de octubre de 2021

Carta P. 703-2021-UCV-EPG-SP

MEDICO CIRUJANO
MC. PEDRO FLORES QUISPE
DIRECTOR EJECUTIVO
RED DE SALUD CAÑETE YAUYOS

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **MEZA CAÑARI, JENNY CAROLA**; identificado(a) con DNI/CE N° 10793241 y código de matrícula N° 7002535705; estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD en modalidad semipresencial del semestre 2021-II quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRO(A), se encuentra desarrollando el trabajo de investigación (tesis) titulado:

FACTORES DE RIESGO OCUPACIONAL EN EL DESARROLLO DEL SINDROME DE BURNOUT DEL PERSONAL FEMENINO DE LA RED CAÑETE YAUYOS 2021

En este sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso a nuestro(a) estudiante, a fin que pueda obtener información en la institución que usted representa, siendo nuestro(a) estudiante quien asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de concluir con el desarrollo del trabajo de investigación (tesis).

Agradeciendo la atención que brinde al presente documento, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,

Ruth Angélica Chicana Becerra
Coordinadora General de Programas de Posgrado Semipresenciales
Universidad César Vallejo

Anexo 6: Oficio de autorización de la organización



GOBIERNO REGIONAL DE LIMA
SERVICIOS BÁSICOS DE SALUD CAÑETE - YAUYOS

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

OFICIO N° 941-2021- DIRESA-L-OA-RRHH

Cañete 13 Noviembre de 2021

Sra.
Lic. Jenny Carola Meza Cañari

Presente. –

ASUNTO : Remito Respuesta

REFERENCIA : OFICIO N°. 3269605 y Exp. 2075989

De mi especial consideración

Tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarle cordialmente y en atención del documento de referencia, se autoriza a la lic. Jenny Meza Cañari a la aplicación del instrumento de recolección de información en la Red de salud Cañete Yauyos, para la realización del trabajo de investigación. **"Factores de riesgo ocupacional en el desarrollo del síndrome de Burnout del personal femenino de la Red Cañete – Yauyos 2021"**

Por tal motivo, solicito se brinde las facilidades correspondientes para la realización de su investigación.

Sin otro particular, hago propicia la oportunidad de renovar los sentimientos de nuestra consideración y estima personal.

Atentamente.



GOBIERNO REGIONAL DE LIMA
SERVICIOS BÁSICOS DE SALUD CAÑETE - YAUYOS

Lic. Juan Luis Salazar Sabog
Jefe de la Oficina de Oficina de Recursos Humanos
Red de Salud Cañete Yauyos

GNSG/gnsg
c.c. Archivo

ANEXO 7. Matriz de Consistencia

"Factores de riesgo ocupacional en el desarrollo del síndrome de Burnout del personal femenino de la Red Cañete 2021"							
AUTORA: Jenny Carola Meza Cañari							
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES DE FACTORES DE RIESGO				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o Rango	
<p>Problema general ¿Cuál es la influencia de los factores de riesgo ocupacional en el desarrollo del síndrome de Burnout durante la pandemia del Covid 19 en el personal femenino de la red C-Y 2021?</p> <p>Problemas específicos: ¿Cuál es la influencia de los factores de riesgo ocupacional en el desarrollo del cansancio emocional durante la pandemia del Covid 19 en el personal femenino de la red C-Y 2021?</p> <p>¿Cuál es la influencia de los factores de riesgo ocupacional en el desarrollo de la despersonalización durante la pandemia del COVID 19 en el personal femenino de la red C-Y 2021?</p> <p>¿Cuál es la influencia de los factores de riesgo ocupacional en el desarrollo de la despersonalización durante la pandemia del COVID 19 en el personal femenino de la red C-Y 2021?</p>	<p>Objetivo general Determinar la influencia de los factores de riesgo ocupacional en el desarrollo del síndrome de Burnout durante la pandemia del COVID19 en el personal femenino de la red C-Y 2021.</p> <p>Objetivos específicos: Determinar la influencia de los factores de riesgo ocupacional en el desarrollo del cansancio emocional durante la pandemia del COVID19 en el personal femenino de la red C-Y 2021</p> <p>Determinar la influencia de los factores de riesgo ocupacional en el desarrollo de la despersonalización durante la pandemia del COVID19 en el personal femenino de la red C-Y 2021.</p> <p>Determinar la influencia de los factores de riesgo ocupacional en el desarrollo de la despersonalización durante la pandemia del COVID19 en el personal femenino de la red C-Y 2021.</p>	<p>Hipótesis general Existe influencia de Los factores de riesgo ocupacional en el desarrollo del síndrome de Burnout durante la pandemia del COVID19 en el personal femenino de la red C-Y 2021</p> <p>Hipótesis específicas . Existe influencia de Los factores de riesgo ocupacional en el desarrollo del cansancio emocional durante la pandemia del COVID19 en el personal femenino de la red C-Y 2021</p> <p>Existe influencia de Los factores de riesgo ocupacional en el desarrollo de la despersonalización durante la pandemia del COVID19 en el personal femenino de la red C-Y 2021</p>	RIESGO FISICOS Y ERGONOMICO	Realiza movimiento Carga objetos pesados Espacio de trabajo Sientes cansancio	1,2,3,4,5.	Alto=11-16 Regular=6-10 Bajo=0-5	
			EXPOSICION A RIESGO BIOLÓGICO	Utiliza equipo de protección Agentes contaminantes Objetos puso cortantes Capacitación sobre bioseguridad	10,11,12,13,14	Alto= 11-16 Regular= 6-10 Bajo= 0-5	
			F.R. QUIMICO	Manipulación de sustancias toxicas. Protección específica. Seguridad	6,7,8,9	Alto=9-13 Regular=5-8 Bajo=0-4	
			F.R. PSICOSOCIAL	Toma decisiones Desgaste emocional Capacidad de decisión Apoyo del jefe	15,16,17,18,19, 20,	Alto=13-18 Regular=6-11 Bajo=0-5	
VARIABLE DEPENDIENTE: SÍNDROME DE BURNOUT							
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Rango
			CANSANCIO EMOCIONAL	Frustración Cansancio Fatiga Ansiedad	1,2,3,4,5,6,7	1= Nunca 2= A veces 3= Siempre	Bajo=0-10 Medio= 11-18 Alto= 19 – 27
			DESPERSONALIZACIÓN	Frialdad Deshumanización Insensibilidad Irritabilidad	8,9,10,11	1= Nunca 2= A veces 3= Siempre	Bajo= 0-5 Medio= 6-9 Alto= 10-15

desarrollo de la Falta de realización personal durante la pandemia del COVID19 en el personal femenino de la red C-Y 2021	ocupacional en el desarrollo de la falta de realización personal durante la pandemia del COVID19 en el personal femenino de la red C-Y 2021.	Existe influencia de Los factores de riesgo ocupacional en el desarrollo en la falta de realización personal durante la pandemia del COVID19 en el personal femenino de la red C-Y 2021	FALTA DE REALIZACIÓN PERSONAL	Incapacidad para el trabajo Evitación de las relaciones interpersonales Insatisfacción consigo misma	12,13,14,15,16,17,18	1= Nunca 2= A veces 3= Siempre	Bajo= 0-11 Medio= 12-18 Alto= 19-24
TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS INSTRUMENTOS	E	ESTADÍSTICAS DESCRIPTIVA E INFERENCIAL			
Tipo: Explicativo Enfoque Cuantitativo Diseño No experimental Transversal Correlacional causal	Población: La población está comprendida por 140 de personal femenino entre administrativo y asistencial que laboran en la red de salud.	Variable Independiente: Factores de riesgo Ocupacional Técnicas: Cuestionario Instrumentos: Cuestionario de respuestas Confiabilidad: Alpha de Cronbach Tamizaje de MBI		Descriptiva: Se utilizó las tablas de frecuencias y las figuras a fin de poder interpretar las tendencias de las respuestas de los trabajadores al cuestionario. Inferencial Regresión ordinal			

ANEXO 8. Bases de datos de las variables

Variable factores de riesgos ocupacionales.

N°	dimensión riesgos físico & ergonómicos						riesgo químico				riesgo biológico				sicosocial					
	FR 1	FR 2	FR 3	FR 4	FR 5	FR 6	FR 7	FR 8	FR 9	FR 10	FR 11	FR 12	FR 13	FR 14	FR 15	FR 16	FR 17	FR 18	FR 19	FR 20
1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2
2	2	1	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	1	1
3	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	1	2
4	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	1
5	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2
6	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	1
7	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2
8	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2
9	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	2
10	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2
11	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2
12	2	1	2	2	3	1	1	2	2	3	3	3	2	2	3	3	1	3	1	2
13	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2
14	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	1	2
15	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	2	1	2	1	2
16	2	2	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2
17	2	1	2	2	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	2	2	2	1	2
18	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2
19	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2
20	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	2
21	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2
22	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1
23	1	1	2	1	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2

24	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2
25	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1
26	2	1	1	1	1	1	1	2	3	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	3
27	1	1	2	1	2	1	1	3	1	1	2	1	1	2	1	1	3	3	1	1
28	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2
29	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2
30	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
31	2	1	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1
32	2	1	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2
33	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	1	2	1	1	2	2	1	2
34	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	2	2	1	1
35	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	1
36	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2
37	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	3
38	1	1	2	1	1	1	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1
39	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2
40	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
41	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2
42	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1
43	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2
44	1	1	1	3	2	1	2	2	2	1	3	1	2	3	1	3	2	2	1	1
45	2	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	3	1	1	2	2	2	2	1	2
46	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
47	1	1	2	1	1	1	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2
48	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1
49	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	3
50	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1
51	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1
52	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	2	1	2	1	1

53	3	3	3	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3
54	1	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2
55	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	1
56	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2
57	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1
58	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	1
59	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	1	2
60	1	1	1	1	2	1	1	2	1	3	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2
61	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2
62	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	2	1	1
63	2	2	1	1	3	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	1	2
64	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	1	2
65	1	1	1	3	2	1	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2
66	1	1	2	3	3	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2
67	1	1	2	3	3	1	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2
68	2	1	2	3	3	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2
69	2	2	1	1	3	1	1	1	1	3	3	2	2	3	1	1	1	2	2	1
70	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3
71	2	1	2	3	2	1	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2
72	2	1	2	3	3	1	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2
73	1	1	2	3	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2
74	2	1	2	3	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2
75	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	2	2	1	2
76	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1
77	2	1	2	1	3	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2
78	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	2	3	1	1	1	1	2
79	2	2	2	1	3	1	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	1	2
80	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	1	1
81	2	1	2	1	3	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2

82	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	2	1	2	1	2
83	2	1	2	1	3	1	1	3	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3
84	2	2	1	3	3	2	2	3	3	2	3	1	1	3	3	2	3	2	1	3
85	1	1	1	3	3	1	1	3	1	2	2	2	2	2	1	2	3	3	1	3
86	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	3	3
87	2	1	1	1	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	3
88	2	1	1	3	3	1	1	2	1	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	1
89	3	1	1	3	1	1	1	3	3	2	3	3	3	2	1	1	3	3	3	3
90	3	1	1	3	3	1	1	3	3	2	3	2	3	2	1	3	3	3	3	3
91	1	1	1	1	3	1	1	3	3	2	3	3	3	2	1	1	3	3	3	3
92	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2
93	2	2	2	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2
94	2	3	3	3	2	1	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	1	3	1
95	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2
96	2	1	1	3	3	1	1	3	1	2	2	2	2	2	3	3	1	1	1	2
97	2	1	2	1	3	2	1	2	1	2	2	2	2	2	3	1	2	2	1	2
98	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2
99	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2
100	1	1	3	1	3	3	3	3	1	1	3	1	1	3	3	3	3	1	1	1
101	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
102	2	1	2	1	1	1	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2
103	3	3	3	1	3	1	1	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3
104	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	1	1	3	3	1	3
105	3	1	2	3	3	1	2	2	3	2	3	2	2	1	1	3	1	3	1	3
106	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
107	3	1	3	3	3	1	1	3	1	3	3	3	2	3	3	3	1	3	1	3
108	3	3	3	3	3	1	1	3	1	1	3	1	1	1	1	3	3	3	1	3
109	3	1	3	3	3	2	3	3	1	3	3	3	1	1	1	3	3	3	1	3
110	3	1	3	3	3	1	1	3	1	3	3	3	1	3	3	3	3	3	1	3

111	3	1	3	3	3	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	
112	1	3	1	1	3	3	3	3	3	1	3	1	3	3	1	3	3	3	1	1
113	1	1	2	1	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2
114	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2
115	3	3	1	3	3	3	1	3	1	3	2	3	1	2	1	3	3	3	3	3
116	3	1	2	3	3	1	1	3	1	3	3	3	2	3	1	3	2	3	1	3
117	3	1	3	3	3	1	1	3	1	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	3
118	3	1	1	3	3	1	1	3	1	3	3	3	2	2	3	3	1	3	1	3
119	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	3
120	1	1	3	3	3	1	1	3	1	3	3	3	2	2	3	3	3	3	1	3
121	3	1	2	3	3	1	3	3	1	3	3	3	2	2	3	3	1	3	1	3
122	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2
123	1	1	1	2	2	1	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2
124	1	1	1	2	3	2	3	3	3	1	3	1	3	3	3	3	3	1	2	1
125	2	1	1	1	1	1	1	2	1	3	3	1	3	1	1	1	3	1	1	3
126	3	1	3	1	3	1	1	3	1	3	3	3	2	2	3	3	2	3	1	3
127	3	1	3	3	3	1	1	3	1	3	3	3	2	2	3	3	2	3	1	3
128	3	1	3	3	3	1	1	2	1	3	3	3	2	2	3	3	3	3	1	3
129	3	1	3	3	3	1	1	2	1	3	3	3	2	2	3	3	3	3	1	3
130	3	1	3	3	3	1	1	2	1	3	3	3	2	2	3	3	3	3	1	3
131	3	1	3	3	3	1	1	2	1	3	3	3	2	2	3	3	3	3	1	3
132	3	1	3	3	3	1	1	2	1	3	3	3	2	2	3	3	3	3	1	3
133	3	3	1	3	3	1	1	3	1	3	2	3	1	3	1	1	3	2	1	3
134	3	1	3	3	3	1	1	2	1	3	3	3	2	2	3	3	3	1	1	3
135	3	1	3	3	3	1	1	2	1	3	3	3	2	2	3	3	3	3	1	3
136	3	1	3	3	3	1	1	2	1	3	3	3	2	2	3	3	3	3	1	3
137	1	1	1	1	3	1	1	3	3	3	2	1	1	1	1	3	3	1	1	3
138	3	1	3	3	3	1	1	2	1	3	3	3	2	2	3	3	3	3	1	3
139	3	1	3	3	3	1	1	2	1	3	3	3	2	2	3	3	3	3	1	3

140	2	2	2	2	2	2	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	1	1	3
141	2	1	3	3	3	3	1	1	2	1	3	3	3	2	2	3	3	3	3	1	3
142	2	1	3	3	3	3	1	1	2	1	3	3	3	2	2	3	3	3	3	1	3
143	3	1	3	3	3	3	1	1	2	1	3	3	3	2	2	3	3	3	3	1	3

Variable síndrome de Burnout

Síndrome de Burnout																				
Cansancio emocional								Despersonalización				Falta de realización personal								
N°	FR 1	FR 2	FR 3	FR 4	FR 5	FR 6	FR 7	FR 8	FR 9	FR 10	FR 11	FR 12	FR 13	FR 14	FR 15	FR 16	FR 17	FR 18	FR 19	FR 20
1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	3	1	3	3	3	3	2	3	1
2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	3	2	3	3	2	3	3	1	2	2
3	2	2	2	3	2	3	2	2	1	2	2	3	3	2	1	3	2	2	3	2
4	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2	1	3	3	3	3	1	3	1
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	1	3	1
6	2	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	2	2	3	3	2	1	2	1
7	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	3	3	3	2	3	2	1	3	1
8	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	3	2	2	3	2	2	2	2
9	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	3	2	3	3	3	2	1	3	2
10	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1
11	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	1	3	1
12	2	2	1	2	2	2	1	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	1	2	2
13	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	3	3	2	3	3	3	2	3	1
14	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	1	1	1
15	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
16	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	1	3	3	3	3	3	3	1	3	1
17	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	3	2	2	1	2	1
18	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	3	2	2	2	3	2	1	2	3

19	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	2	3	1
20	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	3	2	3	2	2	2	1	2	1
21	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2
22	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	2	2	2	3	3	3	3	1	3	1
23	2	3	2	2	1	2	2	1	1	1	1	3	2	2	2	2	2	2	3	1
24	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	3	2	2	2	3	3	1	3	1
25	2	3	1	2	1	2	2	1	1	2	1	3	3	2	3	3	2	1	3	1
26	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	3	3	3	3	1	3	1
27	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1
28	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	2	3	1	3	2
29	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	3	3	3	2	2	2	1	2	2
30	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	3	3	3	2	3	3	1	3	1
31	2	3	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2
32	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	3	2	2	2	2	2	1	2	1
33	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	3	2	2	2	3	2	1	3	2
34	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	2	1	3	1
35	2	2	2	1	1	1	1	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1
36	2	3	3	3	2	2	2	2	1	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	1
37	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	3	3	3	2	2	2	2
38	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	3	3	3	3	3	1	3	1
39	2	2	2	2	1	3	1	1	1	1	1	3	1	2	3	3	3	1	3	1
40	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	3	3	2	3	2	3	1
41	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
42	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	3	3	2	3	3	3	3	2	2	1
43	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
44	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	3	2	3	3	2	2	1	1	1
45	3	3	1	2	1	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	3	2	2	2	1
46	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	2	3	3	3	3	3	3	2	3	1
47	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	1

48	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	3	2	1	2	1
49	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	2	3	1	3	1	
50	2	2	2	2	3	2	2	1	1	1	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	
51	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	2	3	3	3	2	1	3	1	
52	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	3	2	2	3	2	2	1	3	1	
53	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	1	
54	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	3	3	3	3	1	1	1	
55	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	3	3	2	3	3	3	1	3	1	
56	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	1	3	2	2	3	2	2	1	3	1	
57	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	3	2	2	2	3	1	3	1	
58	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	3	2	3	2	3	3	1	3	1	
59	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	1	2	2	3	2	1	2	2	
60	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	3	3	2	3	3	3	1	2	1	
61	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
62	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	
63	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
64	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	
65	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	
66	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	
67	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	
68	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	1	2	1	2	2	2	3	1	2	
69	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	
70	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
71	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	1	2	
72	2	3	2	2	1	3	2	2	3	2	1	1	2	2	2	1	1	3	2	2	
73	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	3	1	2	
74	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	1	2	
75	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	
76	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	3	3	2	3	3	2	1	3	1	

77	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2
78	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2
79	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
80	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	3	3	2	2
81	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2
82	2	3	2	1	1	2	2	2	1	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2
83	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3
84	2	2	1	2	2	3	3	2	1	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2
85	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	3	3	3	1	2	1
86	1	3	2	1	1	2	1	1	2	1	3	2	2	3	3	3	2	1	2	1
87	2	1	2	1	2	2	1	1	1	1	2	2	2	3	3	3	3	1	3	1
88	2	2	1	2	1	1	3	1	1	1	2	3	2	3	3	3	3	1	2	1
89	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	3	3	3	3	1	3	1
90	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	3	3	3	3	1	3	1
91	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	1	3	1
92	2	3	2	2	1	2	1	2	1	2	1	3	3	2	3	3	3	1	2	2
93	2	2	2	2	2	3	1	1	1	1	1	2	2	2	2	3	3	1	2	2
94	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	1	1	1	2	1	3	2	3
95	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	3	3	2	3	3	3	2	2	1
96	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	1	1	2	1	2	3	1	2
97	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2
98	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	3	2	2	2	3	2	2	3	2
99	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1
100	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	2	1	3	3	3
101	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3	1	3	1	3	2	3	3	1	3
102	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	3	3	3	1	2	1
103	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	1	3	1	1	1	3	3	1	3
104	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	2	1	3	1	1	1	3	3	1	3
105	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	1	1	2	2	3	3

106	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	1	3	1	1	2	3	3	1	3
107	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	1	1	2	3	1	3
108	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	1	1	3	3	1	3
109	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	1	1	1	3	3	1	3
110	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	1	1	3	3	1	3
111	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2	3	1	2
112	1	1	3	1	1	2	1	1	2	3	3	3	1	3	3	1	1	1	1	1
113	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	1	2	2	3	2	3	1	1
114	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1
115	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3	1	3	1	1	2	3	3	1	3
116	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3	1	1	3	1	1	2	3	1	3
117	3	3	1	2	3	3	3	3	2	2	1	1	2	2	2	1	3	2	1	2
118	2	3	1	2	3	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	3	2	1	3
119	3	3	3	2	1	3	2	3	2	3	3	3	1	3	1	2	1	3	1	3
120	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	1	2	3	2	2	2	3	1	2
121	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	1	3	2	1	1	2	2	1	3
122	3	3	2	3	2	2	2	1	1	2	1	3	1	1	2	2	1	2	2	1
123	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	3	3	3	3	3	3	1	3	1
124	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	1	1	2	1	1	1	3	1	3
125	3	3	1	1	1	3	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2
126	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	1	2	2	1	2	1	2	3	1	2
127	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	2	1	3	2	1	1	3	3	1	3
128	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	2	1	3	1	1	2	3	3	1	3
129	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	2	1	3	1	1	2	2	3	1	3
130	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3	1	3	1	1	2	3	3	1	3
131	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	1	1	2	2	3	1	1
132	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3	1	3	1	1	1	3	3	1	3
133	1	2	2	1	1	1	1	2	2	3	3	1	2	3	3	2	1	2	2	1
134	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	2	1	3	3	1	1	3	3	1	3

135	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	2	1	3	1	1	2	3	3	1	3
136	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	3	1	2	3	3	1	3
137	1	2	1	2	1	3	1	2	3	2	3	1	1	3	1	1	1	2	1	1
138	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	2	1	3	3	1	2	3	3	1	3
139	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	2	1	3	1	1	2	3	3	1	3
140	3	2	2	2	1	3	2	2	3	2	1	1	2	2	2	1	1	1	2	3
141	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	2	2	3	1	3
142	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3	1	3	1	1	2	2	3	1	3
143	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	2	1	2	1	1	2	3	3	1	3