



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Riesgos laborales y Síndrome de Burnout en enfermeras del  
servicio de neonatología de un hospital del Callao, 2021**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestra en gestión de los servicios de la salud

**AUTORA:**

Clemente Briceño, Karol María (ORCID:0000-0002-7225-9738)

**ASESORA:**

Dra. Campana Añasco, Teresa (ORCID: 0000-0001-9970-3117)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Calidad de las prestaciones asistenciales y gestión del riesgo en salud

LIMA – PERÚ

2022

## **Dedicatoria**

Dedico esta investigación en primer lugar a Dios, por ser una luz constante que guía y acompaña mi camino. También lo dedico especialmente a mi familia, por su constante amor y apoyo en cada meta trazada.

## **Agradecimiento**

A la Universidad César Vallejo, por darnos la oportunidad de continuar enriqueciendo nuestros saberes y optimizar la práctica profesional. A cada uno de los docentes que nos han acompañado durante esta maestría, en especial a nuestros asesores, por sus orientaciones para la elaboración de este proyecto de investigación.

## Índice de contenidos

|   |      |
|---|------|
| Carátula.....   | i    |
| 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 .....                                     | 5    |
| III. METODOLOGÍA.....                                       | 10   |
| 3.1. Tipo y diseño de investigación .....                   | 10   |
| 3.2. Variables y operacionalización.....                    | 10   |
| 3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis ..... | 11   |
| 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....   | 12   |
| 3.5. Procedimientos .....                                   | 13   |
| 3.6. Método de análisis de datos.....                       | 14   |
| 3.7. Aspectos éticos .....                                  | 14   |
| IV. RESULTADOS.....   | 15   |
| V. DISCUSIÓN.....   | 30   |
| VI. CONCLUSIONES .....                                      | 34   |
| VII. RECOMENDACIONES .....                                  | 35   |
| REFERENCIAS .....   | 36   |
| Anexos .....  |      |
| Anexo 1: Matriz de consistencia.....                        |      |
| Anexo 2: Matrices de operacionalización de variables.....   |      |
| Anexo 3: Instrumentos .....                                 |      |
| Anexo 3.1. Consentimiento informado .....                   |      |
| Anexo 3.2. Formato de validación del instrumento.....       |      |
| Anexo 3.3. Cálculo de la confiabilidad.....                 |      |
| Anexo 4: Base de datos .....                                |      |
| Anexo 5: Carta de aceptación de la entidad.....             |      |
| Anexo 6: Screenshots de los resultados originales .....     |      |
| Anexo 7: Otros cálculos .....                               |      |

## Índice de tablas

|          |  |    |
|----------|--|----|
| Tabla 1: | Ficha técnica del instrumento para medir la V1: riesgos laborales                    | 12 |
| Tabla 2: | Ficha técnica del instrumento para medir la V2 Síndrome de Burnout                   | 13 |
| Tabla 3: | Frecuencias y porcentajes de la variable riesgos laborales y Síndrome de Burnout     | 25 |
| Tabla 4: | Asociación de la variable riesgos laborales y Síndrome de Burnout                    | 26 |
| Tabla 5: | Asociación de la variable riesgos laborales y la dimensión agotamiento emocional     | 27 |
| Tabla 6: | Asociación de la variable riesgos laborales y la dimensión despersonalización        | 28 |
| Tabla 7: | Asociación de la variable riesgos laborales y la dimensión baja realización personal | 29 |

## Índice de figuras

|            |   |    |
|------------|---|----|
| Figura 1:  | Distribución de niveles de la variable riesgos laborales.         | 15 |
| Figura 2:  | Distribución de niveles de la dimensión biológico                 | 16 |
| Figura 3:  | Distribución de niveles de la dimensión físico                    | 17 |
| Figura 4:  | Distribución de niveles de la dimensión químico                   | 18 |
| Figura 5:  | Distribución de niveles de la dimensión psicosocial.              | 19 |
| Figura 6:  | Distribución de niveles de la dimensión ergonómico.               | 20 |
| Figura 7:  | Distribución de niveles de la variable Síndrome de Burnout.       | 21 |
| Figura 8:  | Distribución de niveles de la dimensión agotamiento emocional     | 22 |
| Figura 9:  | Distribución de niveles de la dimensión despersonalización        | 23 |
| Figura 10: | Distribución de niveles de la dimensión baja realización personal | 24 |

## RESUMEN

El estudio ha tenido como objetivo determinar cuál es la relación entre riesgos laborales y Síndrome de Burnout en enfermeras del servicio de neonatología de un hospital del Callao, 2021. La metodología tuvo enfoque cuantitativo, el diseño no experimental, transversal, con alcance correlacional, ya que se orientó a determinar las posibles relaciones entre riesgos laborales y Síndrome de Burnout. La recolección de datos se realizó mediante la técnica de la encuesta, a través de un check list para la variable riesgos laborales y un cuestionario para la medición de la variable Síndrome de Burnout. La muestra fue de 60 enfermeros. Se concluyó que no existe correlación entre riesgos laborales y Síndrome de Burnout en el personal enfermero (Rho-Spearman de ,209) con una significancia de  $p > 0,108$ .

***Palabras clave:*** *neonatología; riesgos laborales; Síndrome de Burnout,*

## **Abstract**

The objective of the study was to determine the relationship between occupational risks and Burnout Syndrome in nurses of the neonatology service of a hospital in Callao, 2021. The methodology had a quantitative approach, the non-experimental, cross-sectional design, with correlational scope, and which was oriented to determine the possible relationships between occupational hazards and Burnout Syndrome. Data collection was carried out using the survey technique, through a check list for the occupational risks variable and a questionnaire for measuring the Burnout Syndrome variable. The sample consisted of 60 nurses. It was concluded that there is no correlation between occupational risks and Burnout Syndrome in nursing personnel (Rho-Spearman de, 209) with a significance of  $p > 0.108$ .

**Keywords:** *neonatology; occupational hazards; Burnout syndrome,*



## I. INTRODUCCIÓN

La Organización Mundial de la Salud (OMS) refiere que los enfermeros representan el 56% del personal sanitario a nivel global (De Bortoli, 2020) y por la naturaleza de su labor se encuentran expuestos a diversos riesgos laborales que pueden producirse por accidentes, exposición a elementos de alta peligrosidad o el incumplimiento de las medidas de bioseguridad, entre otros factores (Rupay *et al.*, 2015). Esta situación es especialmente preocupante en el personal enfermero que labora en el ámbito de neonatología debido a la delicada labor que realizan, la recarga de actividades y la vulnerabilidad de los recién nacidos, situación que puede exponerlos a riesgos laborales que ponen en peligro su integridad, generando situaciones tan altas de estrés que pueden decantar en cuadros de Síndrome de Burnout (Kosar & Toma, 2013).

En un estudio llevado a cabo en España se comprobó que el 73% de enfermeros ha sufrido alguna forma de accidente biológico en el ejercicio de su actividad. Entre las principales causas se encontró el exceso de labores, la manipulación inadecuada de materiales y las condiciones del entorno laboral. También se estableció que el 77% de enfermeros piensa que su profesión es la de mayor peligro dentro del ámbito hospitalario (ConSalud, 2017). Desde esta perspectiva, los riesgos laborales que asumen los profesionales enfermeros son de especial preocupación y ello es discordante con el tercer objetivo de los Objetivos de Desarrollo Sostenible que busca establecer garantías para proporcionar bienestar y una vida sana para el ser humano en cada etapa de su vida, lo cual aún no se ha logrado, pues subsisten diversas situaciones que exponen la vida de los pacientes y de los profesionales sanitarios (CEPAL, 2016).

En América Latina, el riesgo laboral en estos profesionales muestra cifras preocupantes, alcanzando un total de 281.389 enfermeros y 770 situaciones probables por día (Organización Panamericana de la Salud, 2013). Por su parte, De Mendonça (2015) señaló que entre el 80% y el 90% de infecciones en el personal sanitario se genera debido a accidentes con pinchazos de agujas y en los profesionales de enfermería se suscitan por las condiciones de trabajo, el exceso en el tiempo de trabajo, falta de conocimiento y Síndrome de Burnout (Burgos, 2018).

Desde esta perspectiva, los enfermeros se encuentran en permanente exposición a diferentes situaciones de riesgo laboral que pueden adquirir mayor complejidad si no se corrigen a tiempo, perjudicando su bienestar y la efectividad en el servicio que brindan (Parra, 2020). Así también, pueden producir Síndrome de Burnout enfermedad que es definida como un riesgo laboral que genera condiciones adversas en la forma de vida y en la salud mental, exponiendo la vida del ser humano (Saborio, 2015).

En el ámbito peruano, se encuentran condiciones de trabajo preocupantes, debido a problemas de infraestructura, escasos equipos de atención y la insuficiente formación del personal enfermero en el manejo de normas de bioseguridad, situaciones que los exponen a grandes peligros, debido al manejo de elementos altamente nocivos, sustancias radioactivas o tóxicas, así como patógenos que pueden transmitir virus o bacterias (Rupay *et al.*, 2020).

También es necesario señalar que los más de 100 mil profesionales enfermeros que se encuentran registrados a nivel nacional (Colegio de Enfermeros del Perú, 2021), laboran en condiciones muy desfavorables, como la alta demanda de pacientes y la inadecuada distribución en la fuerza laboral, pues la mayor parte se concentra solo en Lima, dejando al resto del país con cifras de atención de enfermería escasas, generando con ello problemáticas de estrés y Síndrome de Burnout (Gallegos, 2016).

Igual problemática se encontró en el área neonatológica de un hospital del Callao, pues los profesionales de enfermería no se abastecen para atender a los recién nacidos y asumir las diversas responsabilidades que implica la atención a este grupo etario. A ello se suma la falta de equipos, materiales e insumos, el exceso de horas de trabajo y los riesgos que implica su labor, generando altas situaciones de estrés en el personal enfermero que muchas veces se traduce en el Síndrome de Burnout.

De continuar así, el equipo enfermero que trabaja en dicha institución sanitaria no podrá mantener el equilibrio y las condiciones de salud necesarias para brindar la atención especializada que se requiere a los recién nacidos, exponiéndolos a diversas situaciones de peligro. De ahí la necesidad de investigar respecto a la problemática propuesta, pues ello permitirá recolectar datos e

información actual que contribuya a optimizar las condiciones de trabajo del personal enfermero y potenciar el servicio que desarrollan el ámbito neonatológico.

Considerando lo expuesto se ha formulado la problemática mediante la siguiente interrogante: ¿Cuál es la relación entre riesgos laborales y Síndrome de Burnout en enfermeras del servicio de neonatología de un hospital del Callao, 2021? Mientras que las preguntas específicas son: ¿Cuál es la relación entre riesgos laborales y agotamiento emocional?, ¿Cuál es la relación entre riesgos laborales y despersonalización?, ¿Cuál es la relación entre riesgos laborales y baja realización personal?

La justificación teórica, encuentra sustento en la necesidad de llenar vacíos del conocimiento respecto a las variables sujetas a estudio, permitiendo profundizar en una problemática actual y poco tratado desde el ámbito neonatológico. Asimismo, el hecho de abordar los riesgos laborales y el Síndrome de Burnout desde las bases teóricas propias del modelo del trabajo equilibrado de Smith y Carayon y desde el modelo tridimensional de Maslach y Burnout respectivamente, permiten brindar el sustento necesario a su desarrollo. Así también, se abordaron las teorías de enfermería que dan base a la misión que cumplen en el cuidado del ser humano y que se enfocan mediante las propuestas de Florence Nightingale con su teoría del entorno y la teoría del cuidado humanizado de Patricia Benner.

También se justifica metodológicamente porque los resultados que se obtuvieron del estudio servirán para otras investigaciones futuras, así como la forma de abordar las variables y las teorías utilizadas pueden servir a futuras investigaciones.

Respecto a la justificación práctica, permitió ofrecer información real sobre la problemática tratada, de forma que las autoridades del hospital del Callao y el equipo de Enfermería del Servicio de Neonatología del referido nosocomio puedan tomar decisiones que ayuden a optimizar el entorno laboral de este grupo profesional. A su vez permitió detectar quiénes se encuentran perjudicados con el Síndrome de Burnout para evaluar acciones de apoyo que les ayude a superar dicha condición.

Para desarrollar la investigación se ha establecido como objetivo general: Determinar cuál es la relación entre riesgos laborales y Síndrome de Burnout en enfermeras del servicio de neonatología de un hospital del Callao, 2021. Así

también, se han planteado los siguientes objetivos específicos: determinar cuál es la relación entre riesgos laborales y agotamiento emocional, determinar cuál es la relación entre riesgos laborales y despersonalización y determinar cuál es la relación entre riesgos laborales y baja realización personal.

Con respecto a la hipótesis general se ha plasmado en el siguiente enunciado: Existe relación entre riesgos laborales y Síndrome de Burnout en enfermeras del servicio de neonatología de un hospital del Callao, 2021. Asimismo, se consideran las siguientes hipótesis específicas: existe relación positiva y significativa entre riesgos laborales y agotamiento emocional, existe relación positiva y significativa entre riesgos químicos y despersonalización, existe relación positiva y significativa entre riesgos laborales y baja realización personal.

## II. MARCO TEÓRICO

En el ámbito nacional se encontró el estudio realizado por Llerena (2021) cuyos resultados permitieron evidenciar un Rho de Spearman de ,538;  $p < ,01$ . Se concluyó que hay relación entre riesgos laborales y Síndrome de Burnout.

Huaman y Ríos (2021) en Lima, llevaron a cabo su investigación y encontraron como resultados que el 84,4% del personal enfermero tiene nivel moderado del Síndrome de Burnout y están expuestos a riesgo laboral. Asimismo, el  $R=0,523$ , evidenció relación entre las dos variables investigadas.

Castrejón (2019) realizó su estudio, pudiendo establecer un nivel de significancia de chi cuadrado es de  $p = < 0.05$ , mostrando la relación media entre ambas variables de investigación.

Paño y La Torre (2018) en Cusco, llevaron a cabo su investigación, encontrando que no existe Síndrome de Burnout en el personal enfermero, concluyendo que si bien es cierto no hay casos de esta enfermedad, sí existe una tendencia a desarrollarla debido a diversos factores de riesgo laboral como el sexo, cansancio y horarios.

En el ámbito internacional se han hallado estudios respecto a la problemática que se aborda en esta investigación. Entre ellos, se puede mencionar el estudio de Gómez y Monsalve (2017) realizaron su investigación en España, hallando que entre el 23% y 31% evidenciaron que existe nivel de cansancio emocional alto, mientras que la despersonalización fue alta y la realización personal fue baja, con una variación que fluctúa entre 8% al 32% y el 4% al 92% respectivamente. Se concluyó que el cansancio emocional es la dimensión con mayor prevalencia para factores de riesgo.

Rendón et al. (2020) en México, realizaron su investigación y los resultados mostraron que el 82,2% tienen nivel medio de esta enfermedad, mientras que se encontró nivel bajo de la dimensión agotamiento emocional en el 62,2%, nivel bajo en la despersonalización en el 57,8% y nivel bajo de realización personal en el 40% de la muestra. Se concluyó que existe nivel medio de Síndrome de Burnout en los enfermeros sujetos a estudio.

Cabrera (2017) en Bogotá, realizó su investigación, hallando que el Síndrome de Burnout incide de manera constante en los enfermeros, debido a

diversos factores como el deficiente apoyo de la familia, el nivel de conocimientos, condiciones de trabajo entre otros. Se concluyó que esta enfermedad es un problema sanitario en personal enfermero que labora en situaciones muy estresantes.

Los antecedentes aquí referidos permitirán posteriormente realizar la discusión de resultados con los datos hallados aquí. Asimismo, es necesario precisar las bases teóricas del estudio, con la finalidad de sustentar cada una de las variables aquí desarrolladas.

En ese sentido, es preciso mencionar que el riesgo laboral se define como aquellas variables que hacen susceptibles a los seres humanos a verse expuestos a enfermedades mentales y físicas, generando afecciones de origen biológica, física, química, accidental y ergonómica (Soares et al., 2020). El personal enfermero se encuentra permanente expuesto a situaciones diversas que implican la utilización de diversos materiales compuestos y fluidos que pueden poner en peligro su bienestar y salud (Panunzio, 2020).

Desde esta perspectiva se puede señalar que los riesgos laborales son visualizados como diversas situaciones que se producen dentro del entorno de trabajo y que pueden causar enfermedad, daño o lesiones de bajo o alto riesgo, exponiéndolos a eventos adversos, accidentes e incluso al peligro de fallecer (Garay y Velásquez, 2020). En esa línea, también se puede mencionar que la labor de enfermería es una de las ocupaciones de más alto riesgo en el mundo, debido al entorno en el que laboran y a los diversos peligros que afrontan durante las actividades relacionadas con el ejercicio profesional (Prajwal *et al.*, 2020). Desde esta perspectiva, se puede señalar que los enfermeros en general afrontan la exposición a una serie de peligros suscitados por el contacto con elementos radiológicos, biológicos y químicos que pueden exponerlos a ellos y a sus pacientes (Amare *et al.*, 2020).

Para minimizar los riesgos laborales, entendidos como todos aquellos peligros que afrontan los trabajadores -en este caso de enfermería- es necesario buscar que los ambientes de trabajo sean saludables y acordes a las necesidades inherentes a un servicio de salud (Yesilgul, Sutcu, Zeki, & Huseyniklioglu). Así también se requiere de una permanente capacitación enfermera respecto a temas de seguridad, higiene ocupacional y riesgos laborales (Gül, 2021).

Las dimensiones que se incluyen en este trabajo abordan cinco riesgos específicos. El primero se centra en los riesgos biológicos definidos como la exposición a diferentes agentes biológicos que pueden producir consecuencias en la salud laboral, siendo uno de los que más preocupan al personal enfermero debido a la alta peligrosidad de sus efectos que pueden poner en riesgo la vida. La segunda dimensión son los riesgos químicos definidos como todos aquellos elementos como gases anestésicos, fármacos, humos tóxicos y productos destinados a la limpieza. La tercera dimensión son los riesgos físicos que están constituidos por los accidentes de origen eléctrico, las caídas, la contaminación sonora, manipulación de artefactos, quemaduras, radiación, entre otros (Coma, 2021).

La cuarta dimensión está referida a los riesgos psicosociales, definidos como las características que existen dentro de la organización que pueden incidir en la salud de los colaboradores mediante afecciones físicas y psicológicas (Figueroa *et al.*, 2021). La quinta dimensión está referida a los riesgos ergonómicos son aquellos que se producen debido al esfuerzo físico, posturas forzadas o movimientos que se dan de forma repetitiva dentro de la jornada laboral produciendo errores, accidentes, eventos adversos, fatiga, entre otras consecuencias. (Santana *et al.*, 2021).

Las teorías que han buscado estudiar la existencia de riesgos laborales, con el fin de brindar los fundamentos a la variable y reducirlos son diversas. En esa línea se pueden citar aquí la teoría de la Psicología Social que se enfoca en las relaciones que surgen entre las personas y la forma como interactúan, con el fin de buscar soluciones a los conflictos que surgen en un determinado contexto para contribuir con el sano desarrollo del ser humano, buscando y priorizando su bienestar, así como sus condiciones personales y sociales (Sánchez, 2020). También cabe mencionar el Modelo de Psicología Ocupacional que considera tres categorías. La primera es la identificación y desarrollo de ambientes saludables; el segundo el rediseño de ambientes y funciona y la tercera el restablecimiento de la salud de los trabajadores (De Oliveira, 2020).

Por su parte, la teoría que se acoge como base para esta investigación se centra en la teoría del trabajo equilibrado de Smith y Carayon que hace referencia a una serie de trastornos que se producen en las extremidades superiores como

resultado del trabajo (Alatalo et al., 2018). Así también, se incorporan factores psicológicos y biológicos que se integran dentro de un entorno ergonómico que permiten describir situaciones de riesgo laboral o de trastornos. De acuerdo a Steege & Rainbow (2017) también se suman factores físicos, habilidades cognitivas y de desempeño que se ven afectadas por las demandas excesivas de tareas. Considera también que las percepciones negativas pueden generar problemas físicos, tensiones musculares, entre otros que surgen debido a comportamientos inadecuados dentro del entorno o la utilización excesiva de la fuerza para efectuar una tarea o no descansar cuando se está cansado, poniendo en riesgo a los trabajadores de tener problemas de salud. (Abdullah et al., 2021)

Con respecto a la variable Síndrome de Burnout, es definida como un desorden que se produce a nivel psicológico y que afecta especialmente a las personas que realizan labores con otros seres humanos, mientras que de acuerdo a Maslach y Jackson definen esta afección como un síndrome tridimensional que considera la baja realización personal, el cansancio emocional y la despersonalización, que puede ocurrir entre personas que realizan sus actividades diarias al servicio de otros individuos (Olivares, 2016). Así también, se le puede definir como la exposición continua a situaciones de estrés laboral que se asocian a las inadecuadas condiciones laborales, en las que la satisfacción y el rendimiento laboral se reducen (Medeiros et al., 2019)

Más adelante, surgen las figuras de Maslach y Jackson quienes proponen su modelo tridimensional centrado en los factores: baja realización personal, agotamiento emocional y despersonalización, aspectos que se han tomado como dimensiones de esta investigación (Palenzuela *et al.*, 2019). Así, la dimensión agotamiento emocional es un fenómeno generalizado que está caracterizado por una reducción de la energía en las enfermeras (Mudallal *et al.*, 2017) y por todas aquellas situaciones en las que muestran signos de estar sobrepasadas y agotadas emocionalmente, involucrando sensaciones de irritabilidad, disminución de la capacidad para desarrollar sus labores, insatisfacción y falta de interés en su trabajo (Marcela y Puentes, 2017).

Así también, de acuerdo a Mudallal *et al.* (2017) el agotamiento en personal de enfermería es un fenómeno caracterizado por mostrar una reducción en la energía que tienen las enfermeras para realizar sus actividades, manifestándose



en agotamiento emocional, insuficiente motivación, sentimientos de frustración y una disminución en la eficacia laboral. En el mismo sentido, Maslach y Leiter (2016) señalaron que los riesgos y la sobrecarga laboral inciden en la reducción de la capacidad del personal para asumir las demandas de trabajo, más aún si no se logra establecer tiempo para descansar, recuperarse y reestablecer el equilibrio los profesionales de enfermería.

La dimensión despersonalización involucra actitudes negativas y distanciamiento de las personas que le rodean, llegando a mostrarse cínico y distante, generando sentimientos y actitudes negativas hacia los pacientes o destinatarios del servicio (Rusca, 2019). Al respecto, Public Health (2016) señaló que esta dimensión se expresa como una serie de comportamientos que se traducen en insensibilidad, negatividad o manifestaciones poco adecuadas que generan una interacción impersonal y poco cercana con pacientes y compañeros, lo que Velando *et al.* (2019) señalan como actitudes y reacciones cínicas. La tercera dimensión que es la baja realización personal está referida a manifestaciones de desgano por seguir creciendo académica y profesionalmente, mostrando tendencia a autocalificarse de manera negativa, más aún con referencia al trabajo que desarrollan otras personas con las que laboran de forma conjunta (Olivares, 2016). Desde esta perspectiva, esta dimensión se expresa en la disminución de logros y realización personal dentro del entorno laboral (Hamed *et al.*, 2020).

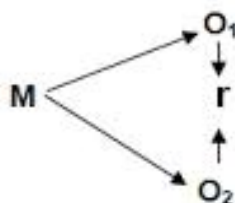
Respecto al Modelo Tridimensional del burnout de Maslach, señala que el Síndrome del quemado, se produce por el exceso de carga laboral y situaciones de estrés crónico por las que pasa una persona dentro del entorno de trabajo (García *et al.*, 2016) y pueden producir diversas problemáticas relacionadas con la salud mental y física (McCormack *et al.*, 2018). Este modelo encuentra sus raíces en la propuesta realizada por Freudenberg en el año 1974 (Darawad *et al.*, 2015) quien refirió que este síndrome está caracterizado por síntomas diversos que implican aspectos físicos, emocionales y psicosociales asociados a las diversas situaciones que se producen dentro del ámbito laboral, como el exceso de jornadas de trabajo, variación indiscriminada de horarios, remuneraciones que no responden al trabajo realizado y los altos niveles de exigencia (Blanca, 2018).

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

El enfoque seguido es cuantitativo, ya que se ha hecho uso de software y paquetes estadísticos para poder hallar las probables relaciones entre variables de estudio (Bernal, 2010). El tipo de investigación fue básica pues los hallazgos y resultados encontrados permitirán enriquecer la teoría respecto a los riesgos laborales y el Síndrome de Burnout. El diseño es no experimental, pues las variables se han estudiado tal cual se encontraron y es transeccional dado que se recogió la información en un solo momento (Vara, 2015).

El alcance de la investigación será correlacional, porque se busca contrastar las hipótesis para establecer las correlaciones entre las referidas variables, tal como se puede visualizar en el esquema que se incluye en este apartado (Hernández & Mendoza, 2018).



M = muestra

O1= variable riesgos laborales

O2= Síndrome de Burnout

R= relación entre riesgos laborales y Síndrome de Burnout

#### 3.2. Variables y operacionalización

##### Variable 1: riesgos laborales

##### Definición conceptual

Aquellas variables que hacen susceptibles a los seres humanos a verse expuestos a enfermedades mentales y físicas, generando afecciones de origen biológico, físico, químico, psicosocial y ergonómico (Soares et al., 2020)

### **Definición operacional**

Aquellas variables que hacen susceptibles a las enfermeras del servicio de neonatología de un hospital del Callao a verse expuestos a enfermedades mentales y físicas, generando afecciones que se pueden clasificar en cinco dimensiones: biológico, físico, químico, psicosocial y ergonómico, que se medirán a través de un check list (Ver anexo 2).

### **Variable2: Síndrome de Burnout**

#### **Definición conceptual**

Síndrome tridimensional que considera el cansancio emocional, despersonalización y baja realización personal. (Olivares, 2016)

#### **Definición operacional**

Síndrome tridimensional que presentan las enfermeras del servicio de neonatología de un hospital del Callao, 2021, que considera tres dimensiones: cansancio emocional, despersonalización y baja realización personal que serán medidas mediante un cuestionario (Ver anexo 2).

### **3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis**

#### **Población**

Se encuentra compuesta por las unidades o individuos que conservan rasgos similares (Hernández et al., 2014). Para este trabajo se ha considerado al total de 60 enfermeras. Dado que es la población es pequeña se tomará toda la muestra, en esa línea la población también será la muestra de estudio.

Los criterios de inclusión que se considerarán aquí es que sea personal enfermero que labora actualmente en el área de neonatología del referido nosocomio de forma activa y el criterio de exclusión considera a todas las enfermeras que no deseen participar.

El muestreo ha sido por conveniencia, pues ha sido seleccionada por la investigadora para reflejar con mayor precisión la realidad de un ámbito específico constituido por el área de neonatología de un hospital del Callao (Hernández y Mendoza, 2018).

La unidad de análisis estuvo conformada por todos los enfermeros que laboran en el servicio neonatológico de un hospital del Callao.

### 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Es la encuesta, mientras que los instrumentos son el check list para medir los riesgos laborales y el cuestionario para el Síndrome de Burnout. Desde esa perspectiva, el check list para medir la variable riesgos laborales ha sido tomado del estudio llevado a cabo por Dionisio en el año 2018, mientras que el cuestionario para la variable Síndrome de Burnout ha sido validado por Huanca en el 2018.

#### Tabla 1.

##### *Ficha técnica del instrumento para medir la V1: riesgos laborales.*

|                      |  |
|----------------------|--|
| Denominación:        | Cuestionario para medir la variable riesgos laborales  |
| Autora:              | Dionisio (2018)  |
| Adaptado por:        | Clemente (2021)  |
| Lugar:               | Lima   |
| Fecha de aplicación: | Octubre (2021)   |
| Objetivo:            | Determinar el nivel de riesgos laborales en enfermeras que laboran en el servicio de neonatología de un hospital del Callao. |
| Administrado a:      | Enfermeras que laboran en el servicio de neonatología de un hospital del Callao.   |
| Tiempo:              | 40 minutos   |
| Margen de error:     | 5%   |
| Tamaño muestral:     | 60 enfermeras  |
| Niveles de rangos:   | Alto (28-32), Medio (24-37) y Bajo (20-23)   |

## Tabla 2.

### *Ficha técnica del instrumento para medir la V2: Síndrome de Burnout.*

---

|                      |   |
|----------------------|---|
| Denominación: :      | Inventario Maslach Burnout Inventory (MBI)  |
| Autora:              | Huanca (2018)   |
| Adaptado por:        | Clemente (2021)   |
| Lugar:               | Lima  |
| Fecha de aplicación: | Octubre (2021)  |
| Objetivo:            | Determinar el nivel de Síndrome de Burnout en enfermeras que laboran en el servicio de neonatología de un hospital del Callao.  |
| Administrado a:      | Enfermeras que laboran en el servicio de neonatología de un hospital del Callao.  |
| Tiempo:              | 30 minutos  |
| Margen de error:     | 5%  |
| Tamaño muestral:     | 60 enfermeras   |
| Niveles de rangos:   | Agotamiento emocional: bajo (0 a 18); medio (19 a 26); alto (27 a 54); Despersonalización: bajo (0 a 5); medio (6 a 9); alto (10 a 30); Baja realización personal: baja (0 a 33); medio (34 a 39); alto (40-56) |

---

### **Validación y confiabilidad de los instrumentos.**

La validación se efectuó a través del método de juicio de expertos. Al respecto, Hernández y Mendoza (2018) señalaron que este procedimiento implica la evaluación de especialistas sobre el tema de estudio, calificando los instrumentos como aplicables (Ver anexo 3).

La confiabilidad del instrumento para medir el riesgo laboral, la prueba de confiabilidad ha sido realizada por la autora de esta investigación, obteniendo un Coeficiente de Kuder Richardson de 0.92. Con respecto al check list para medir el Síndrome de Burnout, Huanca (2018) utilizó el Alfa de Cronbach, obteniendo un coeficiente de ,809 (Ver anexo 3).

### **3.5. Procedimientos**

Paso 1 se desarrolló el proyecto y se levantaron las correcciones respectivas.

Paso 2 se realizaron las gestiones pertinentes en el hospital del Callao en el que se realizará el estudio, con el fin de solicitar el permiso para acceder a las

instalaciones hospitalarias y entablar el contacto con los profesionales enfermeros que laboran en neonatología para explicarles en qué consiste la investigación e invitarlas a ser partícipes de la misma.

Paso 3 para la aplicación del instrumento, se les pidió firmen el respectivo consentimiento informado para proceder a su aplicación.

Paso 4 se procedió a procesar los datos mediante Excel y Spss 26.

### **3.6. Método de análisis de datos**

El análisis de la data recogida se realizó mediante una tabla matriz elaborada en Excel 2016, documento que servirá de base para trasladar la información al Programa SPSS vs. 26, de forma que se puedan realizar las estadísticas descriptivas e inferenciales.

Con respecto a las estadísticas descriptivas se realizarán a través de la utilización de figuras y tablas, con el fin de mostrar los niveles de las variables y sus respectivas dimensiones, mediante frecuencias y porcentajes.

Las estadísticas inferenciales se realizaron mediante la prueba no paramétrica de Rho de Spearman, que permitirá contrastar las hipótesis planteadas y determinar si existe correlación, considerando 95% de nivel porcentual y una significancia del 5%. Regla de escisión:

Sí,  $p > 0,05$  se acepta la hipótesis nula ( $H_0$ )

Si,  $p < 0,05$  se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ )

### **3.7. Aspectos éticos**

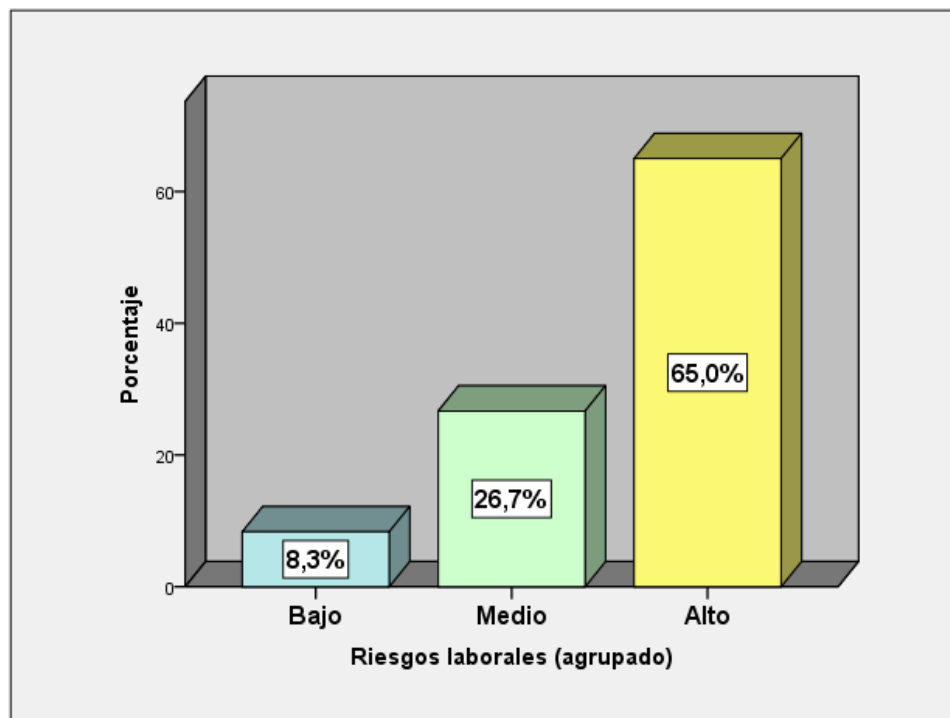
Los aspectos éticos se consideraron durante toda la elaboración del estudio, mediante el respeto a los autores de cada fuente utilizada y el cumplimiento estricto de cada uno de los pasos que se deben seguir para respaldar el recojo de los datos, a través de la explicación precisa y puntual de lo que conlleva el proceso de investigación a cada uno de los involucrados y la firma del consentimiento informado en los casos de aceptación, respetando el libre derecho de decidir si desean formar parte de la investigación.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Descriptivos

Figura 1.

*Distribución de niveles de la variable riesgos laborales en enfermeras del servicio de neonatología.*

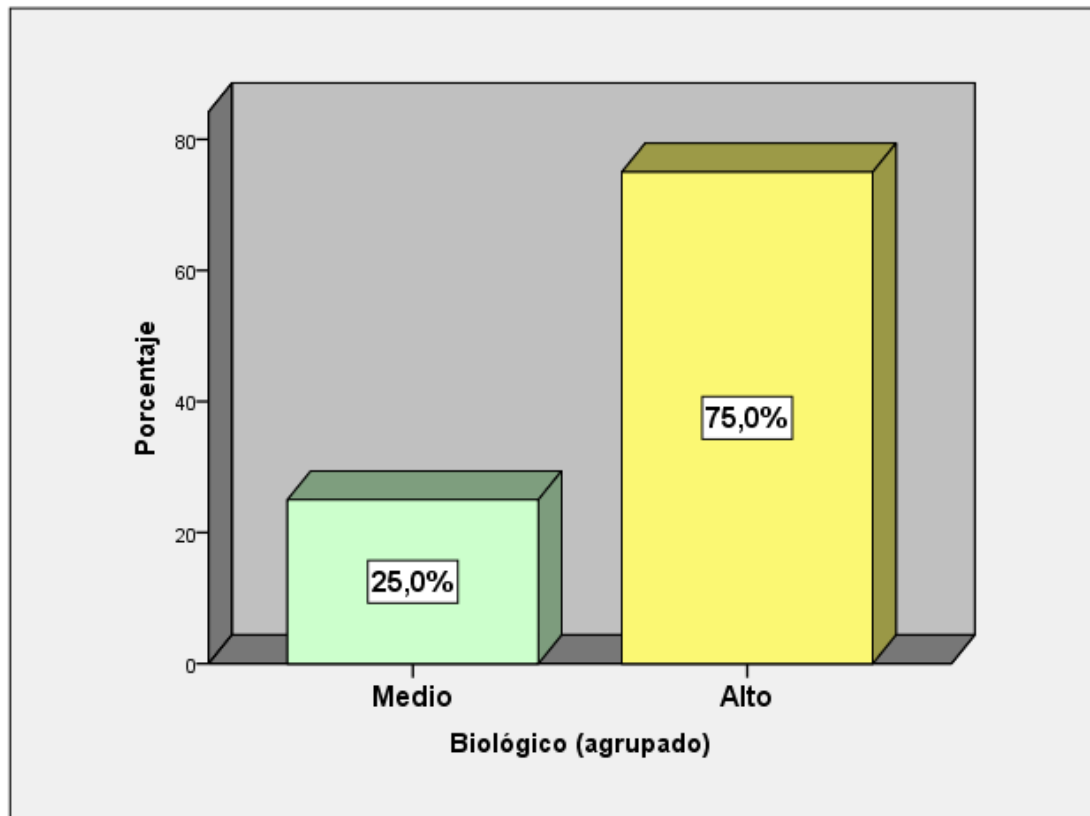


#### Interpretación

En la figura 1 se puede visualizar que la percepción de las enfermeras del servicio de neonatología de un hospital del Callao sobre la variable riesgos laborales se encuentra en un nivel alto en el 65%, en nivel medio en el 26,7% y en nivel bajo en el 8,3%.

**Figura 2.**

*Distribución de niveles de la dimensión biológica en enfermeras del servicio de neonatología..*



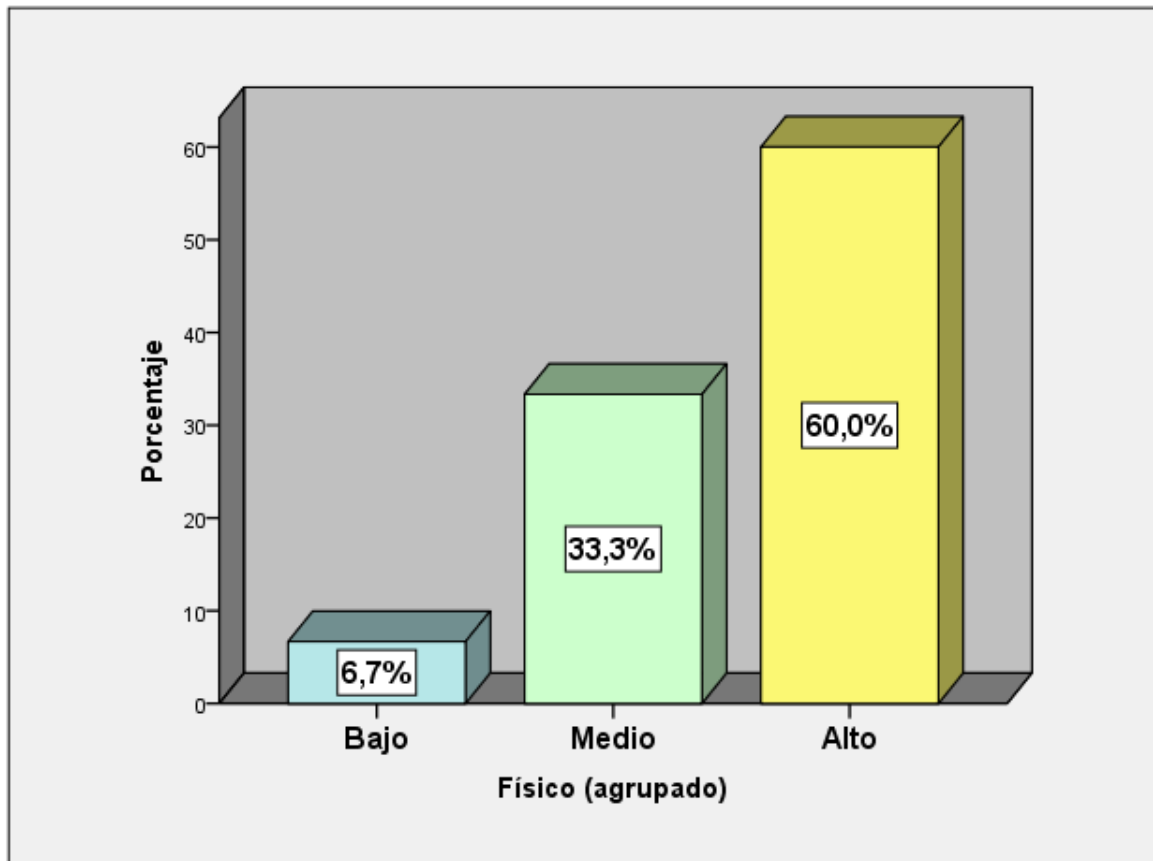
**Interpretación**

En la figura 2 se puede visualizar que, la dimensión biológica se encuentra en un nivel alto en el 75%, mientras que el nivel medio se ubica en el 25% y el nivel bajo no registró ningún porcentaje.



**Figura 3.**

*Distribución de niveles de la dimensión físico en enfermeras del servicio de neonatología.*

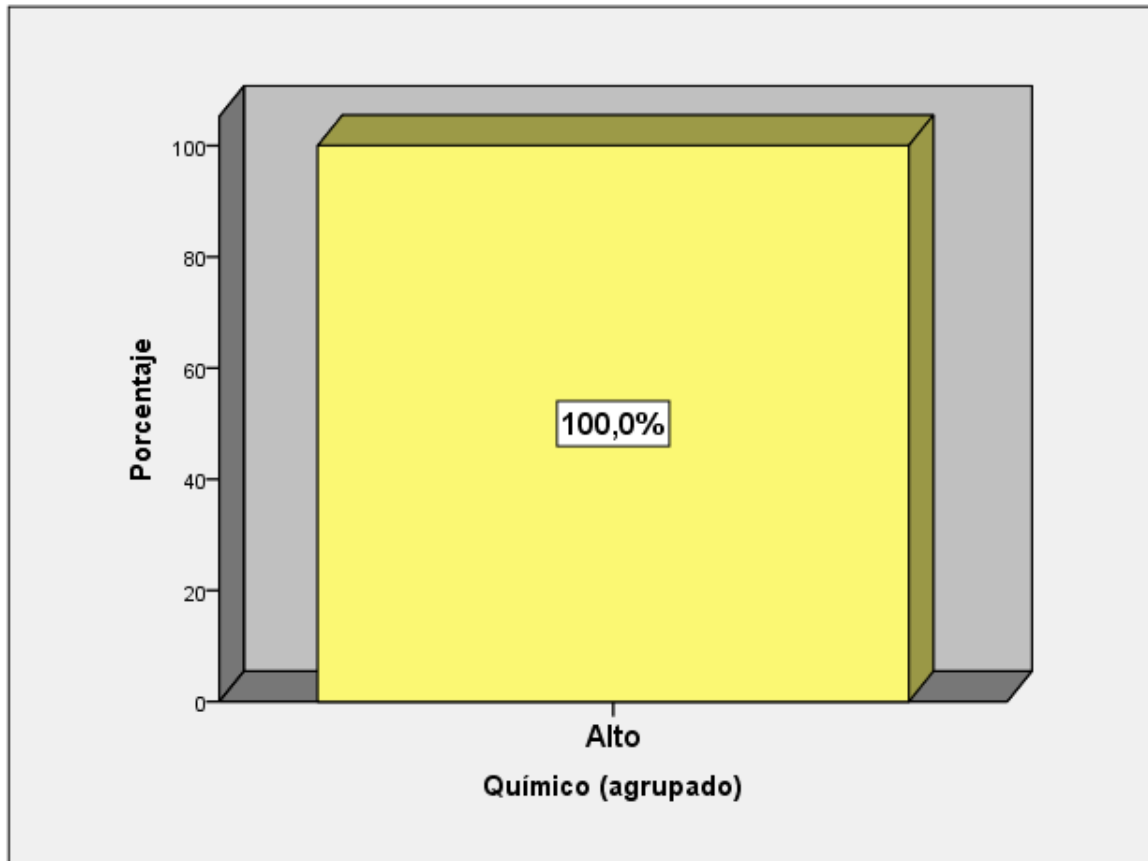


**Interpretación**

En la figura 3 se puede visualizar que, la dimensión física se encuentra en un nivel alto en el 60% de la muestra, mientras que el nivel medio se ubica en el 33,3% y el nivel bajo no registró ningún porcentaje.

**Figura 4.**

*Distribución de niveles de la dimensión químico en enfermeras del servicio de neonatología..*

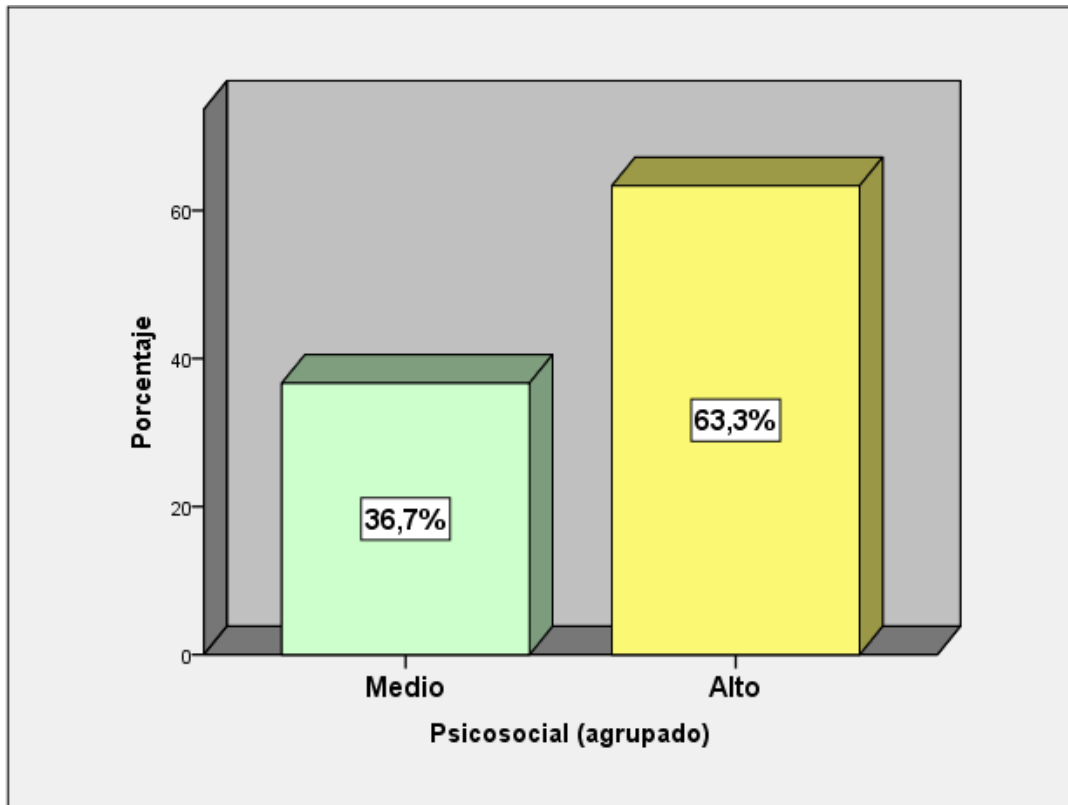


### **Interpretación**

En la figura 4 se puede visualizar que, la dimensión químico se encuentra en un nivel alto en el 100% de la muestra, mientras que los niveles medio y bajo no registran ningún porcentaje.

**Figura 5.**

*Distribución de niveles de la dimensión psicosocial en enfermeras del servicio de neonatología..*

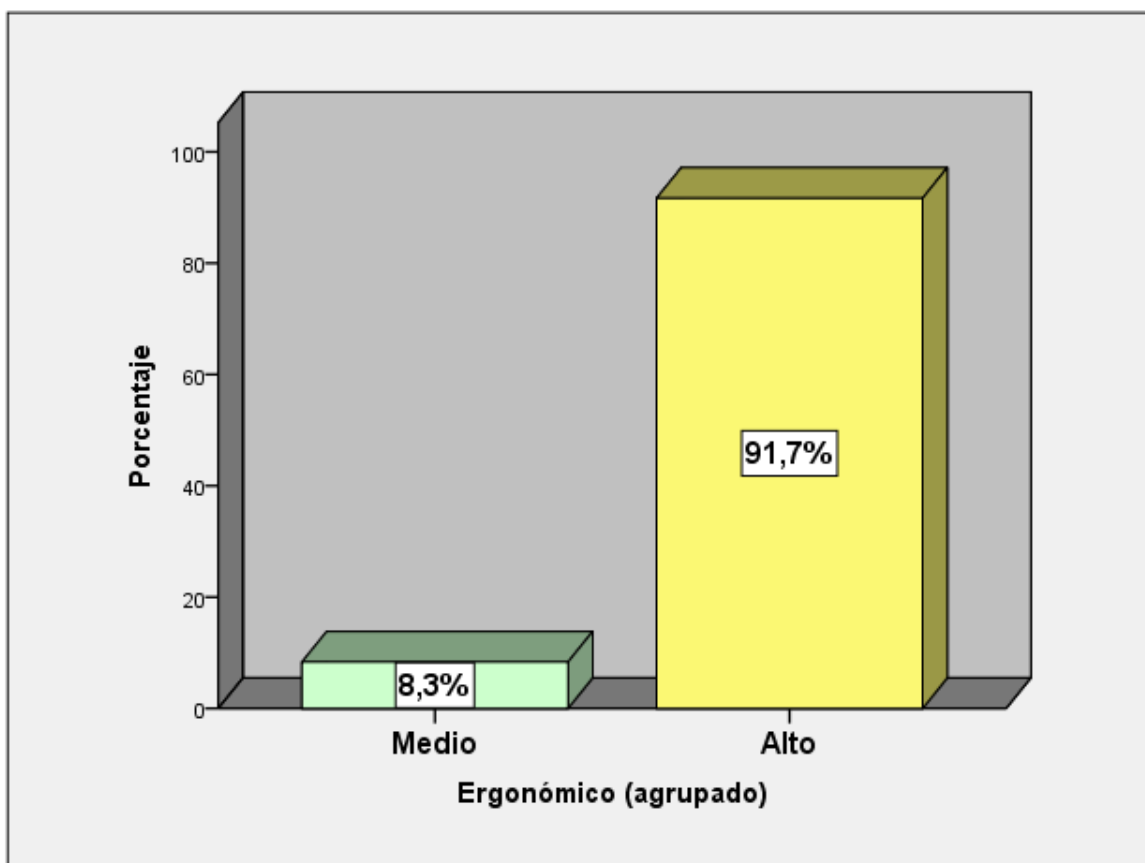


**Interpretación**

En la figura 5 se puede visualizar que la dimensión psicosocial se encuentra en un nivel alto en el 63,3% de la muestra, el 36,7% tiene un nivel medio, mientras que el nivel bajo no registró ningún porcentaje.

**Figura 6.**

*Distribución de niveles de la dimensión ergonómico en enfermeras del servicio de neonatología..*

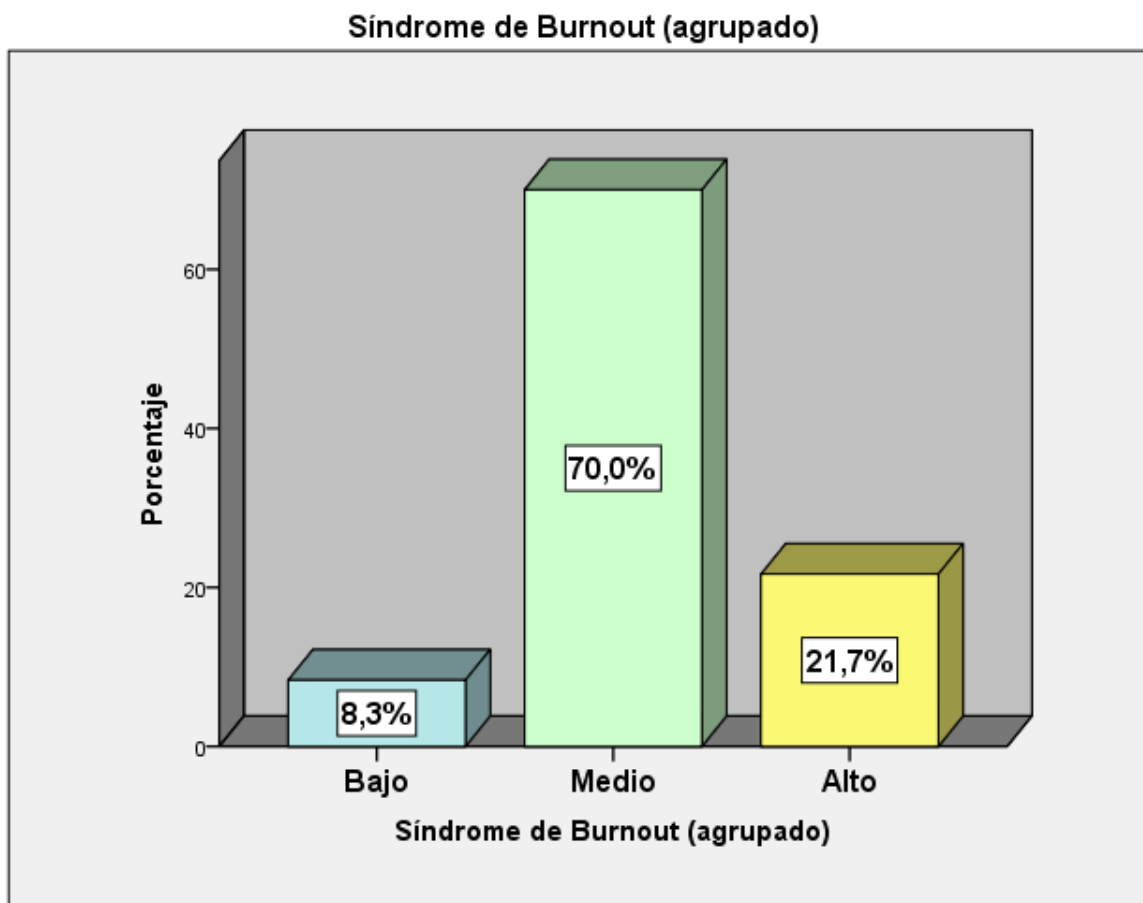


### **Interpretación**

En la figura 6 se puede visualizar que, la dimensión ergonómico de riesgos laborales se encuentra en un nivel alto en el 91,7% de la muestra y el 8,3% en un nivel medio, mientras que el nivel bajo no registró ningún porcentaje.

**Figura 7.**

*Distribución de niveles de la variable Síndrome de Burnout en enfermeras del servicio de neonatología.*

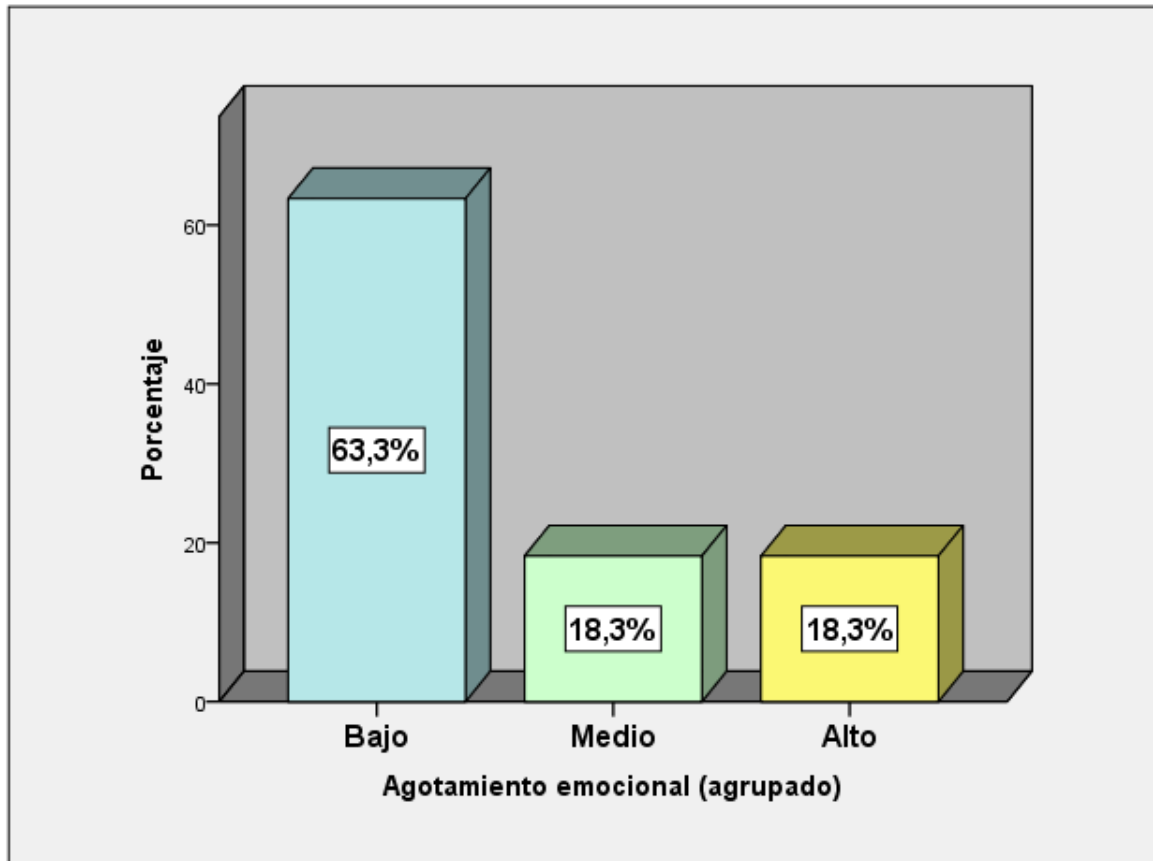


### **Interpretación**

En la figura 7 se puede visualizar que la percepción de las enfermeras del servicio de neonatología de un hospital del Callao sobre la variable Síndrome de Burnout se encuentra en un nivel medio en el 70%, en nivel alto en el 21,7% y en nivel bajo en el 8,3%.

**Figura 8.**

*Distribución de niveles de la dimensión agotamiento emocional en enfermeras del servicio de neonatología.*

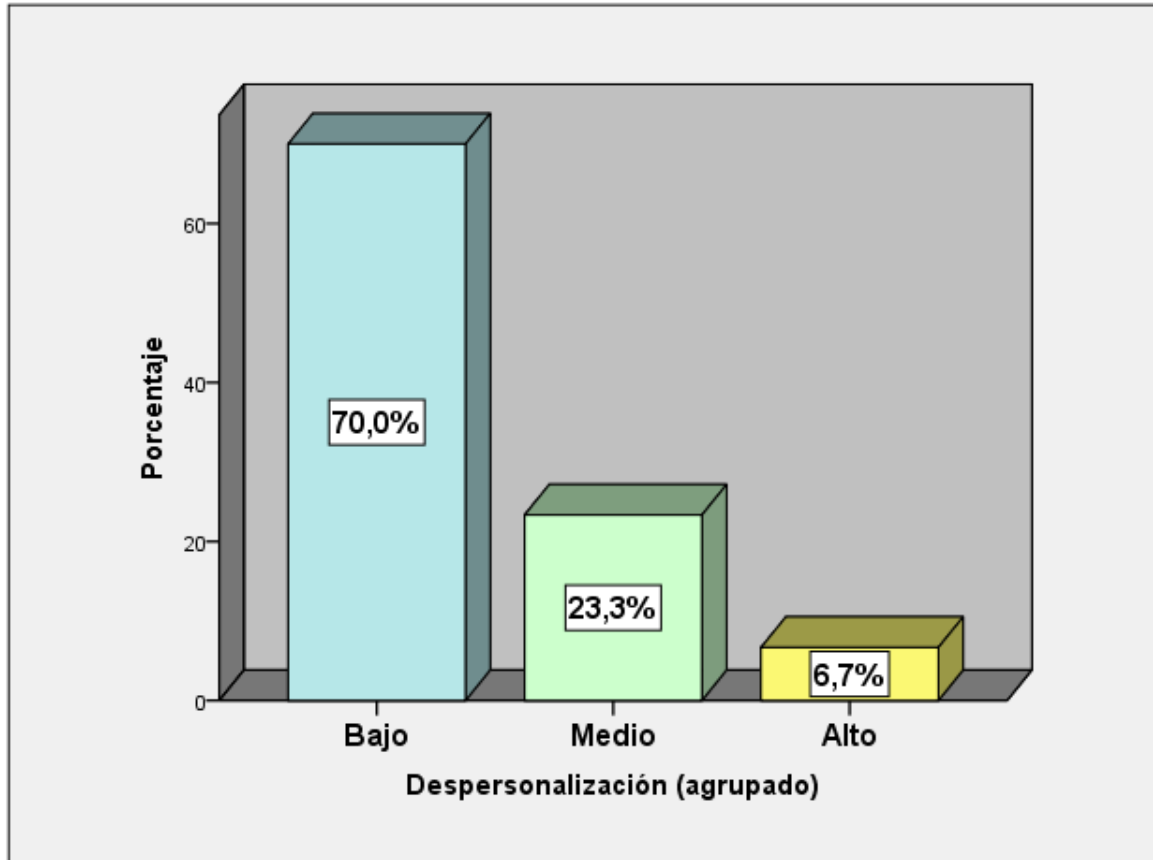


**Interpretación**

En la figura 8 se puede visualizar que la dimensión agotamiento emocional de la variable Síndrome de Burnout se encuentra en un nivel bajo en el 63,3% de la muestra, en el nivel medio en el 18,3%, mientras que el nivel alto se encuentra en el 18,3%.

**Figura 9.**

*Distribución de niveles de la dimensión despersonalización en enfermeras del servicio de neonatología..*

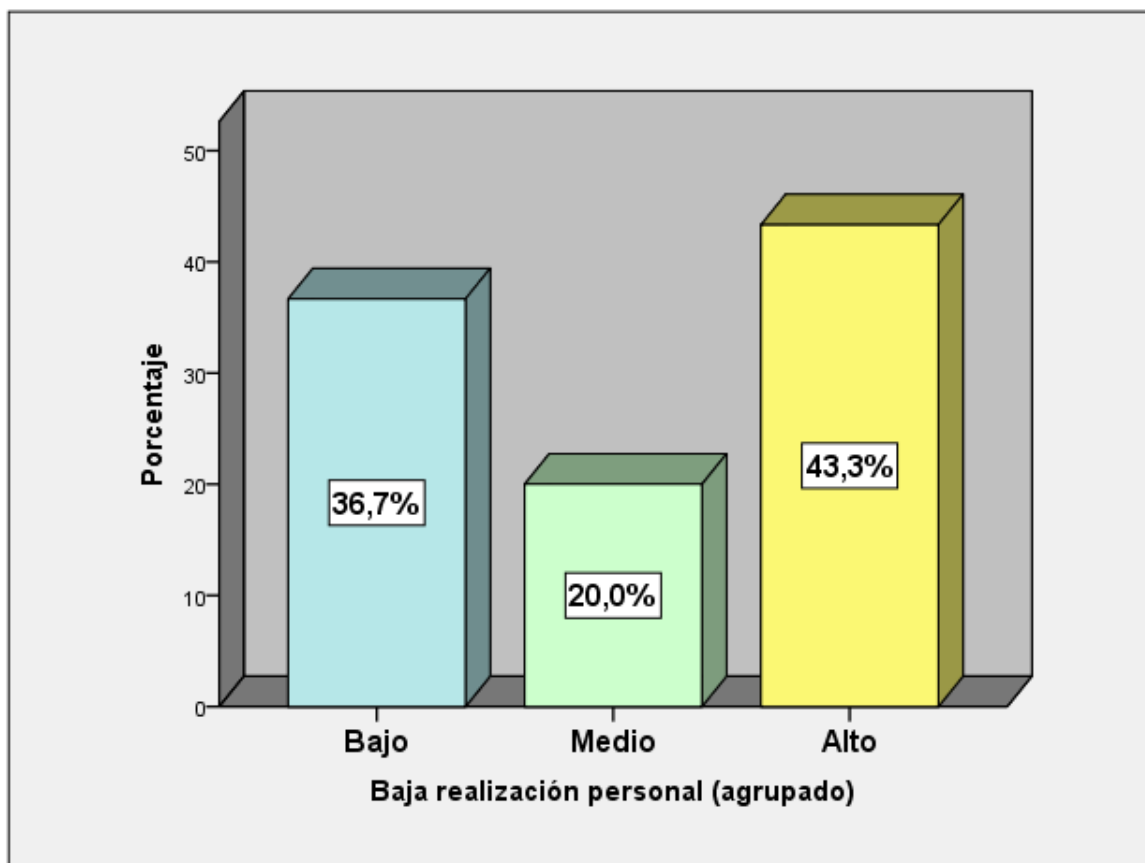


**Interpretación**

En la figura 9 se puede visualizar que la dimensión despersonalización de la variable Síndrome de Burnout se encuentra en un nivel bajo en el 70% de la muestra, en el nivel medio en el 23,3%, mientras que el nivel alto se encuentra en el 6,7%.

**Figura 10.**

*Distribución de niveles de la dimensión baja realización personal en enfermeras del servicio de neonatología.*



### **Interpretación**

En la figura 9 se puede visualizar que la dimensión baja realización personal de la variable Síndrome de Burnout se encuentra en un nivel bajo en el 36,7% de la muestra, en el nivel medio en el 20%, mientras que el nivel alto se encuentra en el 43,3%.



**Tabla 3.***Frecuencias y porcentajes de la variable riesgos laborales y síndrome de Burnout.*

| <b>Tabla de contingencia Riesgos laborales (agrupado) * Síndrome de Burnout (agrupado)</b> |       |                                |        |        |        |
|--|-------|--------------------------------|--------|--------|--------|
| % dentro de Síndrome de Burnout (agrupado)   |       | Síndrome de Burnout (agrupado) |        |        | Total  |
|  |       | Bajo                           | Medio  | Alto   |        |
| Riesgos laborales (agrupado)   | Bajo  | 20,0%                          | 9,5%   |        | 8,3%   |
|  | Medio | 20,0%                          | 31,0%  | 15,4%  | 26,7%  |
|  | Alto  | 60,0%                          | 59,5%  | 84,6%  | 65,0%  |
| Total  |       | 100,0%                         | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

En la tabla 3 se observa que el 84.6% de los encuestados que tienen un síndrome de Burnout alto tienen una percepción alta de riesgos laborales, mientras que el 60.0% de los encuestados que tienen un síndrome de Burnout bajo tienen una percepción alta de riesgos laborales. Asimismo, el 59.5% de los encuestados que tienen un síndrome de Burnout medio tienen una percepción alta de riesgos laborales

## 4.2. Análisis inferencial

### Prueba de Hipótesis general

Ha: Existe relación positiva y significativa entre riesgos laborales y Síndrome de Burnout en enfermeras del servicio de neonatología de un hospital del Callao, 2021.

Ho: No existe relación positiva y significativa entre riesgos laborales y Síndrome de Burnout en personal de Enfermería del Servicio de Neonatología del Hospital Daniel Alcides Carrión, Callao – 2021.

El nivel de significación = 0.05

Nivel de confiabilidad 95%

**Tabla 4.**

*Asociación de la variable riesgos laborales y Síndrome de Burnout.*

|                  |                                |                            | Riesgos laborales (agrupado) | Síndrome de Burnout (agrupado) |
|------------------|--------------------------------|----------------------------|------------------------------|--------------------------------|
| Rho de Spearman  | Riesgos laborales (agrupado)   | Coeficiente de correlación | 1,000                        | ,209                           |
|                  |                                | Sig. (bilateral)           | .                            | ,108                           |
|                  | N                              | 60                         | 60                           |                                |
|                  | Síndrome de Burnout (agrupado) | Coeficiente de correlación | ,209                         | 1,000                          |
| Sig. (bilateral) |                                | ,108                       | .                            |                                |
| N                |                                | 60                         | 60                           |                                |

### Interpretación

En la Tabla 4 se evidencia que la correlación es  $p=0.108$  mayor que 0.05 no significativa mostrando que no hay relación ente las variables riesgos laborales y Síndrome de Burnout, por lo tanto, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

### Prueba de hipótesis específica 1

Ha: Existe relación positiva y significativa entre riesgos laborales y agotamiento emocional.

Ho: No existe relación positiva y significativa entre riesgos laborales y agotamiento emocional.

El nivel de significación = 0.05

Nivel de confiabilidad 95%

**Tabla 5.**

*Asociación de la variable riesgos laborales y la dimensión agotamiento emocional.*

|                 |                                  | Riesgos laborales (agrupado) | Agotamiento emocional (agrupado) |
|-----------------|----------------------------------|------------------------------|----------------------------------|
| Rho de Spearman | Riesgos laborales (agrupado)     | 1,000                        | ,176                             |
|                 |                                  | Sig. (bilateral)             | ,178                             |
|                 |                                  | N                            | 60                               |
|                 | Agotamiento emocional (agrupado) | ,176                         | 1,000                            |
|                 | Sig. (bilateral)                 | ,178                         | .                                |
|                 | N                                | 60                           | 60                               |

### Interpretación

En la Tabla 5 se evidencia que la correlación es  $p=,178$  mayor que 0.05 no significativa mostrando que no hay relación ente la variable riesgos laborales y la dimensión agotamiento emocional, por tanto se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

## Prueba de hipótesis específica 2

Ha: Existe relación positiva y significativa entre riesgos laborales y despersonalización.

Ho: No existe relación positiva y significativa entre riesgos laborales y despersonalización.

El nivel de significación = 0.05

Nivel de confiabilidad 95%

**Tabla 6.**

*Asociación de la variable riesgos laborales y la dimensión despersonalización.*

|                 |                               |                             | Riesgos laborales (agrupado) | Despersonalización (agrupado) |
|-----------------|-------------------------------|-----------------------------|------------------------------|-------------------------------|
| Rho de Spearman | Riesgos laborales (agrupado)  | Coefficiente de correlación | 1,000                        | -,007                         |
|                 |                               | Sig. (bilateral)            | .                            | ,960                          |
|                 |                               | N                           | 60                           | 60                            |
|                 | Despersonalización (agrupado) | Coefficiente de correlación | -,007                        | 1,000                         |
|                 | Sig. (bilateral)              | ,960                        | .                            |                               |
|                 | N                             | 60                          | 60                           |                               |

## Interpretación

En la Tabla 6 se evidencia que la correlación es  $p=,960$  mayor que 0.05 no significativa mostrando que no hay relación ente la variable riesgos laborales y la dimensión despersonalización, por tanto se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

### Prueba de hipótesis específica 3

Ha: Existe relación positiva y significativa entre riesgos laborales y baja realización personal.

Ho: No existe relación positiva y significativa entre riesgos laborales y baja realización personal.

El nivel de significación = 0.05

Nivel de confiabilidad 95%

**Tabla 7.**

*Asociación de la variable riesgos laborales y la dimensión baja realización personal.*

|                  |                                      |                            | Riesgos laborales (agrupado) | Baja realización personal (agrupado) |
|------------------|--------------------------------------|----------------------------|------------------------------|--------------------------------------|
| Rho de Spearman  | Riesgos laborales (agrupado)         | Coeficiente de correlación | 1,000                        | ,025                                 |
|                  |                                      | Sig. (bilateral)           | .                            | ,852                                 |
|                  | N                                    | 60                         | 60                           |                                      |
|                  | Baja realización personal (agrupado) | Coeficiente de correlación | ,025                         | 1,000                                |
| Sig. (bilateral) |                                      | ,852                       | .                            |                                      |
| N                |                                      | 60                         | 60                           |                                      |

### Interpretación

En la Tabla 7 se evidencia que la correlación es  $p=,852$  mayor que 0.05 no significativa mostrando que no hay relación ente la variable riesgos laborales y la dimensión baja realización personal, por tanto se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

## V. DISCUSIÓN

La investigación se realizó con 60 enfermeros del área neonatológica de un hospital del Callao, a quienes se aplicaron dos instrumentos: un cuestionario que permitió medir la variable riesgos laborales, compuesto por 37 preguntas y el Inventario Maslach Burnout Inventory (MBI) para la variable estrés.

Los resultados descriptivos reflejan una percepción de riesgos laborales alto por parte de los trabajadores del área con un 65%, media con 26,7% y baja con 8.3%, mientras que para el síndrome de burnout se evidencia una percepción media de padecerlo por parte del personal con un 70%, alta con 21.7% y baja con 8.3%, es decir el personal de salud siente que padece síndrome de Burnout, estos hallazgos son similares a los resultados encontrados por Huaman y Ríos (2021) quienes evidenciaron que el 84,4% del personal enfermero tiene nivel moderado de Síndrome de Burnout, al igual que la investigación llevada a cabo por Rendón et al. (2020) donde se halló que el 82,2% de enfermeros tienen nivel medio de esta afección.

Situación contraria se evidencia en el estudio llevado a cabo por Gómez y Monsalve (2017) quienes encontraron que el Síndrome de Burnout no se presenta nivel medio en el personal enfermero, siendo las fluctuaciones entre los niveles alto y bajo, con porcentajes que varían entre 23% y 31% y de 8% al 32% en sus dimensiones despersonalización y realización persona baja respectivamente.

Con relación al objetivo general se puede establecer que no existe relación entre las variables riesgos laborales y Síndrome de Burnout, ya que el grado de significancia es de  $p = ,209$ , aceptando la hipótesis nula y rechazando la alterna. Estos hallazgos tienen concordancia con la investigación realizada por Paño y la Torre (2018) quienes encontraron que no existen casos de Síndrome de Burnout en el personal enfermero analizado, a pesar de los factores de riesgo existentes dentro del entorno laboral como cansancio, horarios, entre otros aspectos que pueden ser adversos, siendo necesario tomar medidas para evitar que se pudieran generar situaciones de Síndrome de Burnout.

Asimismo, se encontró posición discordante con los resultados encontrados en la investigación de Llerena (2021) quien evidenció la relación entre riesgos laborales y Síndrome de Burnout en el personal de enfermería sujeto a estudio.

Las diferencias en ambos hallazgos, puede deberse a las realidades inherentes a cada institución de salud y a las características propia del personal de enfermería, a su formación, capacidad de afrontamiento, pues como refieren Yesilgul, Sutcu, Zeki, & Huseyniklioglu (2018) si las instituciones asumen la responsabilidad de lograr que los ambientes en los cuales se desarrollan las actividades laborales se reducen los peligros y la carga tensional en el personal de salud. Del mismo, se puede potenciar la capacidad de afrontamiento en la medida que se proporcione la capacitación adecuada respecto a temas relacionados con la seguridad, los riesgos laborales y la higiene ocupacional (Gul, 2021).

En cuanto al objetivo específico 1 se puede señalar que no existe relación positiva y significativa entre riesgos laborales y agotamiento emocional, pues el grado de significancia es de  $p=,178$  con lo cual se aceptó la hipótesis nula y se rechazó la hipótesis alterna. Este resultado tiene concordancia con la investigación realizada por Huaman y Ríos (2021) donde se encontró que las dimensiones despersonalización y agotamiento emocional no tienen mucha incidencia en el personal de enfermería, aunque a nivel general sí se halló correlación entre riesgos laborales y Síndrome de Burnout.

Asimismo, se encontró discordancia con el trabajo realizado por Cabrera (2017) quien halló que el Síndrome de Burnout y factores de riesgo, se encuentran relacionados y que cada una de las dimensiones del Burnout tiene alta incidencia en el personal enfermero, debido al entorno en el que despliegan su labor.

Una respuesta a estas diferencias en los resultados puede encontrarse en la teoría del trabajo equilibrado propuesta por Smith y Carayon que postula la relevancia de mantener un equilibrio en las labores que se realizan dentro de una institución, pues de lo contrario se puede volver contraproducente y afectar al

personal a nivel psicológico, biológico, ergonómico y trastornos diversos que exponen la vida de los colaboradores (Alatalo et al., 2018).

Sin embargo, estos aspectos no son abordados de la misma manera dentro de las diversas instituciones de salud, tal como se puede visualizar en los trabajos de investigación mencionados, situación que genera reacciones y efectos muy diversos, como el agotamiento emocional, dimensión del Síndrome de Burnout (Garay y Velásquez, 2020).

Respecto al objetivo específico 2 se puede señalar que no existe relación positiva y significativa entre riesgos laborales y despersonalización pues el grado de significancia es de  $p = ,007$  con lo cual se aceptó la hipótesis nula y se rechazó la hipótesis alterna. Estos resultados encuentran concordancia con la investigación realizada por Rendón et al. (2020), quien pudo evidenciar que la despersonalización es uno de los factores del Síndrome de Burnout que tiene menor incidencia en el 57,8% en el personal de enfermería.

Posición discordante se halló en el estudio de Rendón et al. (2020) en el que se encontró un nivel bajo de despersonalización en el personal enfermero y un nivel medio de Burnout. Sin embargo, se encuentra discordancia con los estudios realizados por Castrejón (2019) quien pudo concluir que existe relación entre las variables de estudio y sus respectivas dimensiones, entre las que se encuentran la despersonalización.

En cuanto al objetivo específico 3 se puede señalar que no existe relación entre riesgos laborales y baja realización personal pues el grado de significancia es de  $p = ,852$  con lo cual se aceptó la hipótesis nula y se rechazó la hipótesis alterna. Estos resultados encuentran concordancia con la investigación realizada por Gómez y Monsalve (2017) donde los niveles de baja realización personal tuvieron una fluctuación mínima.

Sin embargo, se encuentra discordancia con el estudio llevado a cabo por Huamán y Ríos (2021) quienes encontraron que existe relación entre las variables



riesgos laborales y Síndrome de Burnout, así como entre sus dimensiones: baja realización personal, despersonalización y agotamiento emocional.

## VI. CONCLUSIONES

- Primera : No existe relación entre las variables riesgos laborales y Síndrome de Burnout en los profesionales de enfermería (Rho-Spearman de ,209 con una significancia de  $p > 0,05$  con la cual se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.
- Segunda : No existe relación entre la variable riesgos laborales y la dimensión agotamiento emocional en los profesionales de enfermería (Rho-Spearman de -,176 con una significancia de  $p > 0,05$  con la cual se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.
- Tercera : No existe relación entre la variable riesgos laborales y la dimensión despersonalización en los profesionales de enfermería (Rho-Spearman de -,007 con una significancia de  $p > ,980$  con la cual se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.
- Cuarta : No existe ninguna relación entre la variable riesgos laborales y la dimensión baja realización personal en los profesionales de enfermería, (Rho-Spearman de ,025 con una significancia de  $p > 0,05$  con lo cual se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

## VII. RECOMENDACIONES

- Primera : Se recomienda ha las áreas administrativas monitorizar continuamente la presencia de algún riesgo laboral que pueda poner en peligro al personal enfermero dentro del ámbito de neonatología, a fin de identificar a tiempo deficiencias que pongan en riesgo a este grupo profesional.
- Segunda : Implementar frecuentemente talleres de manejo de riesgos laborales y salud ocupacional con el fin de disminuir la posibilidad de ocurrencia de accidentes laborales y enfermedades ocupacionales.
- Tercera : Se recomienda realizar talleres orientados a motivar y levantar el ánimo en los profesionales de enfermería, buscando estrategia que les permita aplicar técnicas para interactuar con los recién nacidos y comunicarse de forma pertinente con los familiares, manteniendo un contacto fluido y empático.
- Cuarta : Se recomienda realizar buscar alianzas con entidades de formación y especialización para motivar a los profesionales de enfermería a seguir avanzando profesionalmente y, con ello, contribuir de forma efectiva a la atención de calidad dentro del servicio de neonatología.

## REFERENCIAS

- Abdullah, H.; Zulkifli, N. & Azeqa,-Ma´rof, A. (2021). Factors Influencing Perception of Work-Related Upper Limbs Disorders (WRULDs) among Malaysian Women Assembly Workers. *International Journal of Academic Research in business & Social Sciences*, 11(15), 154-165. <http://dx.doi.org/10.6007/IJARBSS/v11-i15/10642>
- Alatalo S., Oikarinen, E.L., Reiman, A., Ming-Tan, T., Heikka, E.L., Hurmelinna-Laukanen, P. *et al.* (2018). Linking concepts of playfulness and well-being at work in retail sector. *Journal of Retailing and Consumer Services*. 43(2018): 226-233. Retrieved from <https://www.dovepress.com/getfile.php?fileID=69920>
- Amare, T. G., Tesfave, T. T., & Gebreagziabher, T. T. (2021). Exposure to Occupational Health Hazards Among Nursing and Midwifery Students During Clinical Practice. *Risk Management and Healthcare Policy*, |4, 2211 - 2220. Retrieved from <https://www.dovepress.com/getfile.php?fileID=69920>
- Blanca-Gutiérrez, J. (2018). Síndrome de burnout en personal de enfermería: asociación con estresores del entorno hospitalario, Andalucía, España. *Enfermería universitaria*, 15(1). <https://doi.org/10.22201/eneo.23958421e.2018.1.62903>
- Burgos, J.; Mendoza J, Valles, Y. & Giménez, M. (2018). Factores laborales que inciden en la salud del personal de enfermería en el quirófano. *Salud, Arte y Cuidado*, 11(1), 15-20. <https://revistas.uclave.org/index.php/sac/article/view/2066>
- Cañote-Gómez, J. (2020). *Síndrome de Burnout y factores de riesgo asociados en áreas críticas del Hospital Cayetano Heredia Piura 2018*. Piura: Tesis de Titulación: Universidad Privada Antenor Orrego.
- Castrejón, S. (2019). *Factores sociodemográficos y labores asociados al Síndrome de Burnout en el personal de Enfermería de la Clínica Limatambo, Cajamarca - Perú 2019*. Cajamarca: Tesis de titulación: Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo.

- CEPAL. (2016). *Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible*. Santiago de Chile: Naciones Unidas.
- Coma-Marco, A. (2021). Portada - Últimas Publicaciones de la Revista - Accidentes biológicos y riesgos laborales en personal de enfermería de quirófano. *Portales Médicos*, XVI(3). Obtenido de <https://www.revista-portalesmedicos.com/revista-medica/accidentes-biologicos-y-riesgos-laborales-en-personal-de-enfermeria-de-quirofano/>
- ConSalud. (2017). La Enfermería alerta sobre los riesgos de su trabajo: un 73% ha sufrido accidentes biológicos. [https://www.consalud.es/profesionales/la-enfermeria-alerta-sobre-los-riesgos-de-su-trabajo-un-73-ha-sufrido-accidentes-biologicos\\_33464\\_102.html](https://www.consalud.es/profesionales/la-enfermeria-alerta-sobre-los-riesgos-de-su-trabajo-un-73-ha-sufrido-accidentes-biologicos_33464_102.html)
- Darawad, M.W., Nawafleh, H., Maharmeh, M., Hamdan-Mansour, A.M. & Azzeghaiby, S.N. (2015) The Relationship between Time Pressure and Burnout Syndrome: A Cross-Sectional Survey among Jordanian Nurses. *Health*. 7(1) [https://www.scirp.org/\(S\(czeh2tfqyw2orz553k1w0r45\)\)/reference/ReferenceSPapers.aspx?ReferenceID=1380346](https://www.scirp.org/(S(czeh2tfqyw2orz553k1w0r45))/reference/ReferenceSPapers.aspx?ReferenceID=1380346)
- De Bortoli-Cassiani, S.H., Munar-Jimenez, E.F., Umpiérrez-Ferreira, A., Peduzzi, M. & Leija-Hernández, C. (2020). La situación de la enfermería en el mundo y la Región de las Américas en tiempos de la pandemia de COVID-19. *Revista Panamericana de Salud Pública*(44). <https://scielosp.org/article/rpsp/2020.v44/e64/es/>
- De Mendonza, A. E., De Oliveira, A. V., Nieto, V. L., & Da Silva, A. R. (2015). Perfil de accidentes de trabajo que involucran a profesionales de enfermería en el ámbito de Cuidados Intensivos. *Enfermería Global*, 14(3). <https://www.redalyc.org/pdf/3658/365841436010.pdf>
- Dionisio-De La Cruz, V. (2018). *Riesgo laboral y estrés laboral en profesional de enfermería del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas, Lima 2017*. Lima: Tesis de Maestría: Universidad César Vallejo.

- Figuroa - Pico, C.; Castillo-Morocho, S.; Carranza-Gómez, F.J.; Cerezo-Leal, B. & Montenegro-Sáenz, C.A. (2021). Riesgos psicosociales ante la amenaza infecciosa en personal de enfermería en un centro de salud de Ecuador 2020. *Boletín de Malariología y Salud Ambiental*, LXI(1), 54-61. <https://docs.bvsalud.org/biblioref/2021/04/1177562/art-4-i-2021.pdf>
- Gallegos, R. (2016). Necesidad de recursos humanos de enfermería por brote de Covid-19. Obtenido de <https://revista.cep.org.pe/index.php/RECIEN/article/view/8/17>
- García-Campayo, J., Puebla-Guedea, M., Herrera-Mercadal, P. & Daudén, E. (2016) Burnout Syndrome and Demotivation Among Health Care Personnel. Managing Stressful Situations: The Importance of Teamwork. *Actas Dermo-Sifiliográficas* (English Edition).107(5): 400-406. <https://doi.org/10.1016/j.adengl.2016.03.003>
- Girão-Arcanjo, R.; Pompeu-Chistovam, B.; De Souza-Braga, A.L. & Silvino-Zenith, R. (2017). Management of occupational risks of nursing in primary health care: a descriptive exploratory study. *Cuidado e Fundamental*, 10(2), 351-357: 7. <https://search.bvsalud.org/gim/resource/en/biblio-908450>
- Gómez, J.L. & Monsalve-Reyes, C. (2017). Risk factors and burnout levels in Primary Care nurses: A systematic review. *Atención Primaria*, 49(2), 77-85. DOI: 10.1016/j.aprim.2016.05.004
- Gül, H. (2020). Occupational Health and Safety in Operating Rooms. *Intechopen*. doi:10.5772 / intechopen.97223
- Hamed, R. A., Abd-Elaziz, S., & Ahmed, A. S. (2020). Burnout among Nurses Working in Ethiopia. *Behavioural Neurology*, <https://doi.org/10.1155/2020/8814557>
- Hailay, A., Aberthe, W., Mebrahtom, G., Zereabruk, K., Gebreayezgi, G. & Haile T. (2020). Prevalence and predictors of burnout syndrome, post-traumatic stress disorder, depression, and anxiety in nursing staff in various departments. *Middle East Current Psychiatry*, 27(36), 1-8. <https://doi.org/10.1186/s43045-020-00044-x>

- Hernández-Sampieri, R. & Mendoza-Torres, C.P. (2018) Metodología de la Investigación. México: McGraw Hill.
- Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C. & Baptista-Lucio, M. (2014) Metodología de la Investigación. México: McGraw Hill.
- Hua-Yin, H.; Chia-Chi, H.; Yi-Chen, T.; Chiu-Hsia, H.; Kow-Tong, C.Chun-Hsiang, W., et al.(2019) Occupational Diseases in Homecare Nurses: A Nationwide Population-Based Retrospective Cohort Study. *Women's Health Reports.*, 1(1). <https://doi.org/10.1089/whr.2019.0018>
- Huamán-Huayhuapuma, M.M. & Ríos-Amao, J.G. (2021). *Nivel del Síndrome de Burnout y Riesgo Laboral en Enfermeras del Servicio de Emergencia, Hospital "Emilio Dayen Duck" de Coracora Ayacucho 2020*. Lima: Tesis de titulación: Universidad César Vallejo.
- Huanca-Huanca, M. (2018). *Síndrome de Burnout y estrategias de afrontamiento en enfermeras (os) y personal técnico de enfermería del C.S. San Francisco, Tacna - 2018*. Tacna: Tesis de Titulación: Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann - Tacna.
- Kosar-Nunes, B. & Toma, E. (2013). Dimensionamiento de personal de enfermería de una unidad neonatal: utilización del Nursing Activities Score. *Rev. Latino-Am. Enfermagem*, 21(1). <https://www.scielo.br/j/rlae/a/Xmym97qywgW7qdSHSKjhN3L/?lang=es&format=pdf>
- Llerena-Jiménez, J. (2021). *Riesgos laborales y Síndrome de Burnout en el personal de enfermería del Hospital General Milagro, en tiempos de COVID-19, 2020*. Piura: Tesis de Maestría: Universidad César Vallejo.
- Marcela, D. & Puentes, A. (2017). Relación entre las diferentes dimensiones del Síndrome de Burnout y las estrategias de afrontamiento empleadas por los guardias de seguridad de una empresa privada de Tunja. *Psicogente*, 20(38), 268-281. <http://www.scielo.org.co/pdf/psico/v20n38/0124-0137-psico-20-38-00268.pdf>

- Maslach, C. & Leiter, M.P. (2020) Understanding the burnout experience: recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*. 15(2): 103-111. <https://dx.doi.org/10.1002%2Fwps.20311>
- McCormack, H. M., Macintyre, T. E., O'Shea, D., Herring, M. P., & Campbell, M. J. (2018). The Prevalence and Cause(s) of Burnout Among Applied Psychologists: A Systematic Review. *Psicología para entornos clínicos*. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.01897>
- Medeiros-De Oliveira, S., De Alcantara-Sousa, L. V., Vieira-Gadelha, M. S., & Barbosa do Nascimento, V. (2019). Prevention Actions of Burnout Syndrome in Nurses: An Integrating Literature Review. *Clin Pract Epidemiol Ment Health.*, 15, 64-73. <https://dx.doi.org/10.2174%2F1745017901915010064>
- Molina-Praena, J.; Ramírez-Baena, L.; Gómez-Urquiza, J.L., Cañadas, G.R.; De la Fuente, E.I. & Cañadas-De La Fuente, G.A. (2018). Levels of Burnout and Risk Factors in Medical Area Nurses: A Meta-Analytic Study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 15(12). doi: 10.3390 / ijerph15122800.
- Mudallal, N. F., Othman, W. M., & Hassan, N. F. (2017). Nurses' Burnout: The Influence of Leader Empowering Behaviors, Work Conditions, and Demographic Traits. *The Journal of Health Care Organization, Provision, and Financing*, 54, 1-10. Retrieved from [https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5798741/pdf/10.1177\\_0046958017724944.pdf](https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5798741/pdf/10.1177_0046958017724944.pdf)
- Olivares-Faúndez, V. (2017). Laudatio: Dra. Christina Maslach, Comprendiendo el Burnout. *Ciencia y Trabajo*, 19(58), 59-63. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492017000100059>
- Organización Panamericana de la Salud. (2013). *OPS/OMS estima que hay 770 nuevos casos diarios de personas con enfermedades profesionales en las Américas*. [https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com\\_content&view=article&id=8606:2013-paho-who-estimates-770-new-cases-daily-people-occupational-diseases-americas&Itemid=135&lang=es](https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=8606:2013-paho-who-estimates-770-new-cases-daily-people-occupational-diseases-americas&Itemid=135&lang=es)



- Palenzuela P., Delgado, N., Rodríguez, J.A. (2021) Exploring the Relationship between Contextual Performance and Burnout in Healthcare Professionals. *Journal of Work and Organizational Psychology*. 35(2): 115-121. <https://doi.org/10.5093/jwop2019a13>
- Paño-Ascue, Y. & La Torre-Ccorihuaman, L. (2018). *Factores de riesgo laboral asociados a Síndrome de Burnout en Enfermería del Hospital Antonio Lorena Cusco 2018*. Cusco: Tesis de titulación: Universidad Tecnológica de los Andes.
- Parra, D.; Andrés, V., Saldías, M.A.; Pinto, D. & Soto, P. (2020). Quality of work life and strategies to improve the work of teaching nursing. *Ciencia y Enfermería*, 26. Obtenido de <http://dx.doi.org/10.29393/ce26-9cvdv50009>
- Prajwal, M. S., Kanakavalli, K., & Sujay, M. J. (2020). Assessing the awareness on occupational safety and health hazards among nursing staff of a teaching hospital. *Journal of Family Medicine and Primary Care*, 9, 5961-5970. doi:10.4103/jfmprc.jfmprc\_1025\_20
- Public Health. (2016). What is Burnout Syndrome. *Am J Respir Crit Care Med*, 194, P1-P2. Retrieved from <https://www.atsjournals.org/doi/pdf/10.1164/rccm.1941P1>
- Rendón-Montoya, M.S.; Peralta-Peña, S.L.; Hernández-Villa, E.A., Hernández-Pedroza, R.I.; Vargas, M.R. & Favela-Ocaño, M.A. (2020). Síndrome de burnout en el personal de enfermería de unidades de cuidado crítico y de hospitalización. *Enfermería Global*, 19(3). <https://doi.org/10.6018/eglobal.398221>
- Rupay, A. V., Cruz, K., & Zambrano, P. (2015). Bioseguridad y medidas de protección de las enfermeras en el servicio de neonatología del Hospital Regional Docente Materno Infantil El Carmen de Huancayo. *Prospectiva Universitaria*, 12(1), 9-18. <https://doi.org/10.26490/uncp.prospectivauniversitaria.2015.12.448>

- Rusca-Putra, K. (2019). Prevalence of burnouts y Síndrome among nurses in general hospitals in provincial East Java: Cross-sectional study. *Enfermería clínica*, 29(52), 362-366. doi:10.1016 / j.enfcli.2019.04.045
- Saborío, L. & Hidalgo, L.F. (2015). Síndrome de Burnout. *Medicina Legal*, 32(1). [https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1409-00152015000100014](https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00152015000100014)
- Sánchez-Vidal, A. (2020). Psicología social aplicada: teoría, método y práctica. *Universidad de Barcelona*. Obtenido de [https://www.researchgate.net/publication/31743145\\_Psicologia\\_social\\_aplicada\\_teoría\\_metodo\\_y\\_practica\\_A\\_Sanchez\\_Vidal\\_introd\\_de\\_JF\\_Morales](https://www.researchgate.net/publication/31743145_Psicologia_social_aplicada_teoría_metodo_y_practica_A_Sanchez_Vidal_introd_de_JF_Morales)
- Santana-González, C.C.; Gómez-Ortega, M.; Dimas-Altamirano, B. & Martínez-Garduño, D.M. (2021). Risk factors in nursing staff in a second level hospital. *Ciencia Latina*, 5(4), 4566. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v5i4.640](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i4.640)
- Soares, J., Batista, A., Carvalho, H., & Neves, E. (2020). Reflexiones sobre los riesgos ocupacionales en los trabajadores de salud en tiempos pandémicos por COVID-19. *Revista Cubana de Enfermería*, 36(2). <http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/3738/599>
- Steege L.M. & Rainbow, J.G. (2017) Fatigue in hospital nurses — ‘Supernurse’ culture is a barrier to addressing problems: A qualitative interview study. *International Journal of Nursing Studies*. 67 (2017): 20-28. <http://dx.doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2016.11.014>
- Velando-Soriano, A., Ortega-Campos, E., Gómez-Urquiza, J. L., Ramírez-Baena, L., De La Fuente, G., & Cañadas-De La Fuente, A. (2019). Impact of social support in preventing burnout syndrome in nurses: A systematic review. *Revista Japonesa de Ciencias de la Enfermería*, 17(1). Retrieved from <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/jjns.12269>
- Yesilgul, G., Sutcu, H., Zeki, M., & Huseyniklioglu, B. (2018) Nurses’ Knowledge Levels and Perceptions Regarding Occupational. *International Journal of Caring Sciences* .

## **Anexos**

## Anexo 1: Matriz de consistencia

| <b>TÍTULO:</b> “Riesgos laborales y Síndrome de Burnout en enfermeras del servicio de neonatología de un hospital del Callao, 2021”<br><b>AUTORA:</b> Karol María Clemente Briceño   |   |  |   |                                      |  |  |             |             |                  |               |   |   |            |  |  |             |   |  |                 |  |  |                |   |  |  |  |  |             |             |                  |                                  |   |  |                               |                            |   |                                      |                           |   |
|--|---|--|---|--------------------------------------|--|--|-------------|-------------|------------------|---------------|---|---|------------|--|--|-------------|---|--|-----------------|--|--|----------------|---|--|--|--|--|-------------|-------------|------------------|----------------------------------|---|--|-------------------------------|----------------------------|---|--------------------------------------|---------------------------|---|
| PROBLEMA   | OBJETIVOS   | HIPÓTESIS  | VARIABLES, DIMENSIONES E INDICADORES  |                                      |  |  |             |             |                  |               |   |   |            |  |  |             |   |  |                 |  |  |                |   |  |  |  |  |             |             |                  |                                  |   |  |                               |                            |   |                                      |                           |   |
| <p><b>Problema general:</b><br/>¿Cuál es la relación entre riesgos laborales y Síndrome de Burnout en enfermeras del servicio de neonatología de un hospital del Callao, 2021?</p> <p><b>Problemas específicos:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ¿Cuál es la relación entre riesgos laborales y agotamiento emocional?</li> <li>2. ¿Cuál es la relación entre riesgos laborales y despersonalización?</li> <li>3. ¿Cuál es la relación entre riesgos laborales y baja realización personal ?</li> </ol> | <p><b>Objetivo general:</b><br/>Determinar cuál es la relación entre riesgos laborales y Síndrome de Burnout en enfermeras del servicio de neonatología de un hospital del Callao, 2021.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b></p> <p>Determinar cuál es la relación entre riesgos laborales y agotamiento emocional .</p> <p>Determinar cuál es la relación entre riesgos laborales y despersonalización.</p> <p>Determinar cuál es la relación entre riesgos laborales y baja realización personal</p> | <p><b>Hipótesis general:</b><br/>Existe relación positiva y significativa entre riesgos laborales y Síndrome de Burnout en enfermeras del servicio de neonatología de un hospital del Callao, 2021..</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b></p> <p>Existe relación positiva y significativa entre riesgos laborales y agotamiento emocional. Existe relación positiva y significativa entre riesgos laborales y despersonalización. Existe relación positiva y significativa entre riesgos laborales y baja realización personal</p> | <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th colspan="3" style="text-align: left; padding: 5px;"><b>Variable 1: Riesgos laborales</b></th> </tr> <tr> <th style="width: 25%; padding: 5px;">Dimensiones</th> <th style="width: 45%; padding: 5px;">Indicadores</th> <th style="width: 30%; padding: 5px;">Niveles o rangos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="padding: 5px;">D1: Biológico</td> <td style="padding: 5px;">Medios de transmisión y prevención<br/>Accidente biológico</td> <td style="padding: 5px; text-align: center;">Alto (28-32)<br/>Medio (24-37)<br/>Bajo (20-23)</td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;">D2: Físico</td> <td style="padding: 5px;">Nivel de ruido<br/>Ventilación e iluminación<br/>Humedad y temperatura<br/>Agotamiento<br/>Vibraciones</td> <td></td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;">D3: Químico</td> <td style="padding: 5px;">Exposición a sustancias y gases<br/>Anestésico</td> <td></td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;">D4: Psicosocial</td> <td style="padding: 5px;">Riesgos a golpes<br/>Exposición de agresión verbal o física<br/>Enfermedad o lesiones<br/>Sobrecarga laboral<br/>Agresión o amenazas<br/>Ansiedad/depresión</td> <td></td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;">D5: Ergonómico</td> <td style="padding: 5px;">Capacitación e información<br/>Condiciones inadecuadas del trabajo</td> <td></td> </tr> <tr> <th colspan="3" style="text-align: left; padding: 5px;"><b>Variable 2: Síndrome de Burnout</b></th> </tr> <tr> <th style="width: 25%; padding: 5px;">Dimensiones</th> <th style="width: 45%; padding: 5px;">Indicadores</th> <th style="width: 30%; padding: 5px;">Niveles o rangos</th> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;"><b>D1:</b> Agotamiento emocional</td> <td style="padding: 5px;">– Desánimo<br/>– Fatiga<br/>– Irritabilidad</td> <td style="padding: 5px; text-align: center;">Bajo = 0a 18<br/>Medio= 19 a 26<br/>Alto = 27 a 54</td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;"><b>D2:</b> Despersonalización</td> <td style="padding: 5px;">– Apatía<br/>– Culpabilidad</td> <td style="padding: 5px; text-align: center;">Bajo = 0a 5<br/>Medio= 6 - 9<br/>Alto = 10 a 30</td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;"><b>D3:</b> Baja realización personal</td> <td style="padding: 5px;">– Empatía<br/>– Entusiasmo</td> <td style="padding: 5px; text-align: center;">Bajo = 0 a 33<br/>Medio= 34 - 39<br/>Alto = 40 - 56</td> </tr> </tbody> </table> | <b>Variable 1: Riesgos laborales</b> |  |  | Dimensiones | Indicadores | Niveles o rangos | D1: Biológico | Medios de transmisión y prevención<br>Accidente biológico | Alto (28-32)<br>Medio (24-37)<br>Bajo (20-23) | D2: Físico | Nivel de ruido<br>Ventilación e iluminación<br>Humedad y temperatura<br>Agotamiento<br>Vibraciones |  | D3: Químico | Exposición a sustancias y gases<br>Anestésico |  | D4: Psicosocial | Riesgos a golpes<br>Exposición de agresión verbal o física<br>Enfermedad o lesiones<br>Sobrecarga laboral<br>Agresión o amenazas<br>Ansiedad/depresión |  | D5: Ergonómico | Capacitación e información<br>Condiciones inadecuadas del trabajo |  | <b>Variable 2: Síndrome de Burnout</b> |  |  | Dimensiones | Indicadores | Niveles o rangos | <b>D1:</b> Agotamiento emocional | – Desánimo<br>– Fatiga<br>– Irritabilidad | Bajo = 0a 18<br>Medio= 19 a 26<br>Alto = 27 a 54 | <b>D2:</b> Despersonalización | – Apatía<br>– Culpabilidad | Bajo = 0a 5<br>Medio= 6 - 9<br>Alto = 10 a 30 | <b>D3:</b> Baja realización personal | – Empatía<br>– Entusiasmo | Bajo = 0 a 33<br>Medio= 34 - 39<br>Alto = 40 - 56 |
| <b>Variable 1: Riesgos laborales</b>   |   |  |   |                                      |  |  |             |             |                  |               |   |   |            |  |  |             |   |  |                 |  |  |                |   |  |  |  |  |             |             |                  |                                  |   |  |                               |                            |   |                                      |                           |   |
| Dimensiones  | Indicadores   | Niveles o rangos   |   |                                      |  |  |             |             |                  |               |   |   |            |  |  |             |   |  |                 |  |  |                |   |  |  |  |  |             |             |                  |                                  |   |  |                               |                            |   |                                      |                           |   |
| D1: Biológico  | Medios de transmisión y prevención<br>Accidente biológico   | Alto (28-32)<br>Medio (24-37)<br>Bajo (20-23)  |   |                                      |  |  |             |             |                  |               |   |   |            |  |  |             |   |  |                 |  |  |                |   |  |  |  |  |             |             |                  |                                  |   |  |                               |                            |   |                                      |                           |   |
| D2: Físico   | Nivel de ruido<br>Ventilación e iluminación<br>Humedad y temperatura<br>Agotamiento<br>Vibraciones  |  |   |                                      |  |  |             |             |                  |               |   |   |            |  |  |             |   |  |                 |  |  |                |   |  |  |  |  |             |             |                  |                                  |   |  |                               |                            |   |                                      |                           |   |
| D3: Químico  | Exposición a sustancias y gases<br>Anestésico   |  |   |                                      |  |  |             |             |                  |               |   |   |            |  |  |             |   |  |                 |  |  |                |   |  |  |  |  |             |             |                  |                                  |   |  |                               |                            |   |                                      |                           |   |
| D4: Psicosocial  | Riesgos a golpes<br>Exposición de agresión verbal o física<br>Enfermedad o lesiones<br>Sobrecarga laboral<br>Agresión o amenazas<br>Ansiedad/depresión  |  |   |                                      |  |  |             |             |                  |               |   |   |            |  |  |             |   |  |                 |  |  |                |   |  |  |  |  |             |             |                  |                                  |   |  |                               |                            |   |                                      |                           |   |
| D5: Ergonómico   | Capacitación e información<br>Condiciones inadecuadas del trabajo   |  |   |                                      |  |  |             |             |                  |               |   |   |            |  |  |             |   |  |                 |  |  |                |   |  |  |  |  |             |             |                  |                                  |   |  |                               |                            |   |                                      |                           |   |
| <b>Variable 2: Síndrome de Burnout</b>   |   |  |   |                                      |  |  |             |             |                  |               |   |   |            |  |  |             |   |  |                 |  |  |                |   |  |  |  |  |             |             |                  |                                  |   |  |                               |                            |   |                                      |                           |   |
| Dimensiones  | Indicadores   | Niveles o rangos   |   |                                      |  |  |             |             |                  |               |   |   |            |  |  |             |   |  |                 |  |  |                |   |  |  |  |  |             |             |                  |                                  |   |  |                               |                            |   |                                      |                           |   |
| <b>D1:</b> Agotamiento emocional   | – Desánimo<br>– Fatiga<br>– Irritabilidad   | Bajo = 0a 18<br>Medio= 19 a 26<br>Alto = 27 a 54   |   |                                      |  |  |             |             |                  |               |   |   |            |  |  |             |   |  |                 |  |  |                |   |  |  |  |  |             |             |                  |                                  |   |  |                               |                            |   |                                      |                           |   |
| <b>D2:</b> Despersonalización  | – Apatía<br>– Culpabilidad  | Bajo = 0a 5<br>Medio= 6 - 9<br>Alto = 10 a 30  |   |                                      |  |  |             |             |                  |               |   |   |            |  |  |             |   |  |                 |  |  |                |   |  |  |  |  |             |             |                  |                                  |   |  |                               |                            |   |                                      |                           |   |
| <b>D3:</b> Baja realización personal   | – Empatía<br>– Entusiasmo   | Bajo = 0 a 33<br>Medio= 34 - 39<br>Alto = 40 - 56  |   |                                      |  |  |             |             |                  |               |   |   |            |  |  |             |   |  |                 |  |  |                |   |  |  |  |  |             |             |                  |                                  |   |  |                               |                            |   |                                      |                           |   |

| TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN  | POBLACIÓN Y MUESTRA  | TÉCNICAS E INSTRUMENTOS   | ESTADÍSTICA A UTILIZAR   |
|---|--|---|--|
| <p><b>ENFOQUE:</b> Cuantitativo.</p> <p><b>TIPO:</b> Básica</p> <p><b>DISEÑO:</b> Correlacional, no experimental de corte transversal.</p> <div data-bbox="241 379 385 497" style="text-align: center;"> <pre> graph LR     M --&gt; O1     M --&gt; O2     O1 &lt;--&gt;  r  O2 </pre> </div> <p><b>Donde:</b><br/> M: Muestra<br/> O1: Variable 1: riesgos laborales<br/> O2: Variable: Síndrome de Burnout<br/> r: Relación entre las dos variables</p> <p><b>MÉTODO:</b> Hipotético deductivo</p> | <p><b>POBLACIÓN:</b><br/>60 enfermeros</p> <p><b>TIPO DE MUESTRA:</b><br/>No probabilística</p> <p><b>TAMAÑO DE MUESTRA:</b><br/>60 enfermeros</p> | <p><b>Variable 1:</b> riesgos laborales</p> <p><b>Técnica:</b><br/>Encuesta</p> <p><b>Instrumento:</b><br/>Cuestionario</p> <p>Ámbito de Aplicación: servicio de neonatología de un hospital del Callao<br/> Forma de aplicación: individual.</p> <hr/> <p><b>Variable 2:</b> Síndrome de Burnout</p> <p><b>Técnica:</b><br/>Encuesta</p> <p><b>Instrumento:</b><br/>Cuestionario</p> <p>Ámbito de Aplicación: servicio de neonatología de un hospital del Callao<br/> Forma de aplicación: individual.</p> | <p><b>DESCRIPTIVA:</b></p> <p>Una vez que se realizó la recolección de datos, se elaboró una matriz de datos en Excel 2016 y se procesó mediante el software SPSS vs. 26 para realizar el análisis estadístico, mediante las respectivas tablas y figuras.</p> <p><b>INFERENCIAL:</b></p> <p>La contrastación de las hipótesis se llevó a cabo mediante el chi cuadrado y se hizo uso del SPSS versión 26.</p> |

## Anexo 2: Matrices de operacionalización de variables

**Tabla 1**

*Operacionalización de la variable riesgos laborales*

| Variable de estudio | Definición conceptual  | Definición operacional   | Dimensión   | Indicadores  | Escala de medición                                       |
|---------------------|--|--|-------------|--|--|
| Riesgos laborales   | Aquellas variables que hacen susceptibles a los seres humanos a verse expuestos a enfermedades mentales y físicas, generando afecciones de origen biológico, físico, químico, psicosocial y ergonómico (Soares et al., 2020) | Aquellas variables que hacen susceptibles a las enfermeras del servicio de neonatología de un hospital del Callao a verse expuestos a enfermedades mentales y físicas, generando afecciones que se pueden clasificar en cinco dimensiones: biológico, físico, químico, psicosocial y ergonómico, que se medirán a través de un check list. | Biológico   | Medios de transmisión y prevención<br>Accidente biológico  | Ordinal<br>Alto (28-32)<br>Medio (24-37)<br>Bajo (20-23) |
|                     |  |  | Físico      | Nivel de ruido<br>Ventilación e iluminación<br>Humedad y temperatura<br>Agotamiento<br>Vibraciones   |  |
|                     |  |  | Químico     | Exposición a sustancias y gases anestésicos  |  |
|                     |  |  | Psicosocial | Riesgos a golpes<br>Exposición de agresión verbal o física<br>Enfermedad o lesiones<br>Sobrecarga laboral<br>Agresión o amenazas<br>Ansiedad/depresión |  |
|                     |  |  | Ergonómico  | Capacitación e información<br>Condiciones inadecuadas del trabajo  |  |

**Tabla 2***Operacionalización de la variable Síndrome de Burnout*

| <b>Variable de estudio</b> | <b>Definición conceptual</b>   | <b>Definición operacional</b>   | <b>Dimensión</b>   | <b>Indicadores</b>   | <b>Escala de medición</b>   |
|----------------------------|--|---|--|--|---|
| Síndrome de Burnout        | Síndrome tridimensional que considera el cansancio emocional, despersonalización y baja realización personal. (Olivares, 2016) | Síndrome tridimensional que presentan las enfermeras del servicio de neonatología de un hospital del Callao, 2021, que considera tres dimensiones: cansancio emocional, despersonalización y baja realización personal que serán medidas mediante un cuestionario | Agotamiento emocional<br><br>Despersonalización<br><br>Baja realización personal | Desánimo<br>Fatiga<br>Irritabilidad<br><br>Apatía<br>Culpabilidad<br><br>Empatía<br>Entusiasmo | Ordinal<br><br>Bajo = 0 a 18<br>Medio= 19 a 26<br>Alto = 27 a 54<br><br>Bajo = 0 a 5<br>Medio= 6 - 9<br>Alto = 10 a 30<br><br>Bajo = 0 a 33<br>Medio= 34 - 39<br>Alto = 40 - 56 |

## Anexo 3: Instrumentos

### Instrumento para medir la variable riesgos laborales

#### Check List

OBJETIVO: Recolectar información que permita determinar si existe riesgo laboral en el personal de enfermería del Servicio de Neonatología del Hospital Daniel Alcides Carrión.

INSTRUCCIONES: A continuación, se presenta una serie de ítems, por favor lea detenidamente antes de responder. Marque con una X la opción que de acuerdo a su opinión sea la correcta.

Si tiene alguna duda consulte al encuestador.

| N°  | PREGUNTA  | SÍ | NO |
|-----|---|----|----|
| 1   | ¿En el desarrollo de sus actividades laborales, utiliza equipo de protección personal, ante la probabilidad de riesgos de pinchazos, salpicaduras, cortes, y otros? |    |    |
| 2   | ¿Está expuesto a infectarse con enfermedades infectocontagiosas como SIDA, hepatitis, tuberculosis, meningitis?   |    |    |
| 3   | ¿En sus actividades laborales está en contacto con fluidos corporales como sangre, orina, secreciones, o desechos peligrosos?                                       |    |    |
| 4   | ¿Está expuesto a manipulación y contacto con microorganismos patógenos, ejemplo: bacterias, virus, protozoos, hongos, ¿otros?                                       |    |    |
| 5   | ¿En su área laboral, los desechos sólidos se almacenan y depositan en bolsas y contenedores adecuados?  |    |    |
| 6   | En el desarrollo de sus actividades laborales, cuál de los siguientes tipos de enfermedades ha padecido Virales, Bacterianas, Parasitarias, Fúngicas.               |    |    |
| 7   | En el desempeño de sus actividades laborales está expuesto a detergentes, productos de limpieza, antisépticos, cloro, medicamentos, yodo y otros.                   |    |    |
| 8   | En su área laboral, ha recibido capacitación o información sobre el riesgo de contaminantes químicos.   |    |    |
| 9   | En el desempeño de sus actividades está en riesgo de sufrir intoxicaciones por gases tóxicos, vapores, quemaduras por manipulación de sustancias químicas, y otros. |    |    |
| 10. | En el desempeño de sus actividades laborales ha padecido algún accidente o enfermedad causada por manipulación o exposición a sustancias químicas                   |    |    |
| 11  | ¿En el desempeño de sus actividades está  |    |    |
| 12  | ¿Considera que las condiciones de circulación del aire del departamento o servicio donde usted labora son adecuadas?  |    |    |
| 13  | ¿En su área laboral, está expuesto a altos niveles de humedad?  |    |    |
| 14  | ¿La iluminación del área o servicio donde usted labora, es adecuada para las actividades que realiza?   |    |    |
| 15  | ¿En su área laboral, está expuesto a bajos o altos niveles de temperatura?  |    |    |
| 16  | ¿Al finalizar su jornada laboral, siente usted cansancio mental o físico?   |    |    |



| N° | PREGUNTA   | SÍ | NO |
|----|--|----|----|
| 17 | ¿En su puesto de trabajo, está expuesto a altos niveles de vibraciones?  |    |    |
| 18 | ¿En el desarrollo de sus actividades percibe el riesgo de sufrir golpes o contactos con objetos o herramientas (filos, puntas, otros)?   |    |    |
| 19 | ¿En el desempeño de sus labores está expuesto a situaciones que impliquen agresión verbal como insultos, amenazas, intimidación, y otros?  |    |    |
| 20 | ¿En su puesto de trabajo, está expuesto a agresión física por parte del paciente como: ¿patadas, arañazos, bofetadas, puñetazos, estirón de cabello, y otros?  |    |    |
| 21 | ¿En el desempeño de sus labores, ha sufrido alguna lesión física como cortes, contusiones pequeñas, irritación de los ojos, y otros?   |    |    |
| 22 | ¿En su área laboral, ha sufrido alguna enfermedad o lesión, como: heridas, quemaduras, luxaciones, trastornos músculo – esquelético, ¿que implique suspensión laboral?   |    |    |
| 23 | ¿En su área laboral, ha sufrido alguna enfermedad o lesión que le ocasionó secuelas, o invalidez?  |    |    |
| 24 | ¿En su puesto de trabajo existe riesgo de sobrecarga de trabajo físico o mental que le produzca fatiga, u otros síntomas?  |    |    |
| 25 | ¿En el desarrollo de sus actividades laborales existe riesgo de agresión o amenazas por parte del jefe hacia subalternos?  |    |    |
| 26 | ¿En el desarrollo de sus actividades existe riesgo de agresión verbal por parte del paciente o su familia?   |    |    |
| 27 | ¿Está usted en riesgo de sufrir drogadicción o alcoholismo?  |    |    |
| 28 | ¿El cumplimiento de las demandas laborales, lo   |    |    |
| 29 | ¿Ha sufrido cuadros de ansiedad o depresión, por las demandas laborales?   |    |    |
| 30 | ¿El desempeño de sus actividades laborales implica realizar un esfuerzo físico o mental de forma frecuente?  |    |    |
| 31 | ¿Ha recibido capacitación e información adecuada sobre la forma correcta de manipular cargas o pacientes?  |    |    |
| 32 | ¿En el desarrollo de sus actividades, tiene que realizar movimientos y adoptar posturas forzadas que le puedan provocar lesiones?  |    |    |
| 33 | ¿En su área de trabajo, existe posibilidad de realizar movimientos bruscos e inesperados que produzcan lesiones lumbares?  |    |    |
| 34 | ¿En el desarrollo de sus actividades, está expuesto a permanecer de pie por largos períodos?   |    |    |
| 35 | ¿En el desarrollo de sus actividades, está expuesto a permanecer sentado por largos períodos?  |    |    |
| 36 | ¿En el desarrollo de sus actividades laborales, está expuesto a permanecer frente al computador por largos períodos? Si la respuesta es afirmativa, tiene suficiente espacio para su movilidad y distribución del equipo necesario |    |    |
| 37 | ¿En el desempeño de sus actividades, está expuesto a tareas o posturas prolongadas que le genere problemas musculares?   |    |    |

## Instrumento para medir la variable Síndrome de Burnout

### CUESTIONARIO: Maslach Burnout Inventory (MBI)

#### I. INSTRUCCIONES

A continuación, se presentan 22 enunciados, a los cuales usted deberá responder marcando con un aspa, de acuerdo a lo que considere adecuado.

| ENUNCIADOS   | Nunca | Pocas veces al año o menos | Una vez al mes o menos | Unas pocas veces al mes | Una vez a la semana | Pocas veces a la semana | Todos los días |
|--|-------|----------------------------|------------------------|-------------------------|---------------------|-------------------------|----------------|
| <b>AGOTAMIENTO EMOCIONAL</b>   |       |                            |                        |                         |                     |                         |                |
| 1. Me siento emocionalmente agotado(a) por mi trabajo en el servicio                             |       |                            |                        |                         |                     |                         |                |
| 2. Cuando termino mi jornada en el servicio me siento vacío(a)                                   |       |                            |                        |                         |                     |                         |                |
| 3. Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento cansado(a)  |       |                            |                        |                         |                     |                         |                |
| 6. Siento que trabajar todo el día con personas me cansa   |       |                            |                        |                         |                     |                         |                |
| 8. Siento que el trabajo que realizo todos los días me cansa                                     |       |                            |                        |                         |                     |                         |                |
| 13. Me siento frustrado(a) por mi trabajo  |       |                            |                        |                         |                     |                         |                |
| 14. Siento que dedico demasiado tiempo en mi trabajo   |       |                            |                        |                         |                     |                         |                |
| 16. Siento que el trabajar en contacto directo con las personas, me cansa                        |       |                            |                        |                         |                     |                         |                |
| 20. Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades                                   |       |                            |                        |                         |                     |                         |                |
| <b>DESPERSONALIZACION</b>  |       |                            |                        |                         |                     |                         |                |
| 5. Siento que trato a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales                      |       |                            |                        |                         |                     |                         |                |
| 10. Siento que me he vuelto más duro(a) con la gente   |       |                            |                        |                         |                     |                         |                |
| 11. Me preocupa que este trabajo me está endureciendo emocionalmente                             |       |                            |                        |                         |                     |                         |                |
| 15. Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes                         |       |                            |                        |                         |                     |                         |                |
| 22. Me parece que los pacientes me culpan de sus problemas                                       |       |                            |                        |                         |                     |                         |                |
| <b>REALIZACION PERSONAL</b>  |       |                            |                        |                         |                     |                         |                |
| 4. Siento que puedo entablar relaciones con los pacientes fácilmente                             |       |                            |                        |                         |                     |                         |                |
| 7. Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes                            |       |                            |                        |                         |                     |                         |                |
| 9. Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo |       |                            |                        |                         |                     |                         |                |
| 12. Me siento con mucha energía al realizar mi trabajo   |       |                            |                        |                         |                     |                         |                |

|   |  |  |  |  |  |  |  |
|---|--|--|--|--|--|--|--|
| 17. Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes         |  |  |  |  |  |  |  |
| 18. Me siento estimulado(a) después de haber trabajado con mis pacientes              |  |  |  |  |  |  |  |
| 19. Creo que consigo muchas cosas valiosas en mi trabajo                              |  |  |  |  |  |  |  |
| 21. Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada |  |  |  |  |  |  |  |

### Anexo 3.1. Consentimiento informado

Institución : Universidad César Vallejo

Investigadora: Clemente Briceño, Karol María (ORCID:0000-0002-7225-9738)

Título : Riesgos laborales y Síndrome de Burnout en personal de Enfermería del Servicio de Neonatología del Hospital Daniel Alcides Carrión, Callao - 2021

---

Propósito del estudio: estamos invitando a usted a participar en un estudio llamado “Riesgos laborales y Síndrome de Burnout en personal de Enfermería del Servicio de Neonatología del Hospital Daniel Alcides Carrión, Callao - 2021” este es un estudio desarrollado por la investigadora Karol María Clemente Briceño, de la Universidad César Vallejo. El propósito de este estudio es determinar la relación entre riesgos laborales y Síndrome de Burnout en personal de Enfermería del Servicio de Neonatología del Hospital Daniel Alcides Carrión, Callao – 2021.

#### **Procedimientos:**

Si usted decide participar en este estudio se le realizará lo siguiente:

- Se le va a brindar las fichas de preguntas para su debida respuesta
- Se le informará sobre la investigación y se le solicitará su firma
- Se le enseñara cómo deben ser llenadas las fichas

La encuesta puede demorar unos 30 minutos. sus respuestas serán protegidas, solo la investigadora conocerá su respuesta. los resultados de la investigación se almacenarán respetando la confidencialidad y el anonimato.

**Riesgos:** su participación en el estudio no traerá ningún riesgo por sus respuestas y ningún daño hacia su integridad.

**Beneficios:** si desea usted podrá tener los resultados de la investigación por el medio más adecuado y fácil lo cual será de mucha utilidad en su vida.

#### **Costos e incentivos**

Usted no deberá pagar nada por la participación. Igualmente, no recibirá ningún incentivo económico ni medicamentos a cambio de su participación.

**Confidencialidad:**

Nosotros guardaremos la información con códigos y no con nombres. si los resultados de este estudio son publicados, no se mostrará ninguna información que permita la identificación de usted. Sus archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al estudio.

**Derechos del participante:**

si usted se siente incómodo durante el proceso, podrá retirarse de éste en cualquier momento, o no participar en una parte del estudio sin perjuicio alguno, si tiene alguna inquietud y/o molestia, no dude en preguntar al personal del estudio. puede comunicarse con la investigadora Karol María Clemente Briceño con número de teléfono 977964987.

**Consentimiento**

Acepto voluntariamente participar en este estudio, comprendo que cosas pueden pasar si participo en el proyecto, también entiendo que puedo decidir no participar, aunque yo haya aceptado y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento. recibiré una copia firmada de este consentimiento.

---

**Participante:****Nombres****DNI:**

---

**Investigador****Nombres: Karol María Clemente Briceño****DNI:**

### Anexo 3.2. Formato de validación del instrumento



#### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE RIESGOS LABORALES

| Nº                                   | DIMENSIONES / ítems   | Pertinencia <sup>1</sup> |    | Relevancia <sup>2</sup> |    | Claridad <sup>3</sup> |    | Sugerencias |
|--------------------------------------|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
|                                      |   | Si                       | No | Si                      | No | Si                    | No |             |
| <b>DIMENSIÓN 1: Riesgo Biológico</b> |   |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 1                                    | ¿En el desarrollo de sus actividades laborales, utiliza equipo de protección personal, ante la probabilidad de riesgos de pinchazos, salpicaduras, cortes, y otros? | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 2                                    | ¿Está expuesto a infectarse con enfermedades infectocontagiosas como SIDA, hepatitis, tuberculosis, meningitis?   | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 3                                    | ¿En sus actividades laborales está en contacto con fluidos corporales como sangre, orina, secreciones, o desechos peligrosos?                                       | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 4                                    | ¿Está expuesto a manipulación y contacto con microorganismos patógenos, ejemplo: bacterias, virus, protozoos, hongos, ¿otros?                                       | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 5                                    | ¿En su área laboral, los desechos sólidos se almacenan y depositan en bolsas y contenedores adecuados?  | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 6                                    | En el desarrollo de sus actividades laborales, cuál de los siguientes tipos de enfermedades ha padecido Virales, Bacterianas, Parasitarias, Fúngicas.               | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| <b>DIMENSIÓN 2: Riesgo químico</b>   |   |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 7                                    | En el desempeño de sus actividades laborales está expuesto a detergentes, productos de limpieza, antisépticos, cloro, medicamentos, yodo y otros.                   | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 8                                    | En su área laboral, ha recibido capacitación o información sobre el riesgo de contaminantes químicos.   | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |

|  |   |                                     |                          |                                     |                          |                                     |                          |
|--|---|-------------------------------------|--------------------------|-------------------------------------|--------------------------|-------------------------------------|--------------------------|
| 9                                      | En el desempeño de sus actividades está en riesgo de sufrir intoxicaciones por gases tóxicos, vapores, quemaduras por manipulación de sustancias químicas, y otros.               | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 10                                     | En el desempeño de sus actividades laborales ha padecido algún accidente o enfermedad causada por manipulación o exposición a sustancias químicas                                 | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <b>DIMENSIÓN 3: Riesgo físico</b>      |   | <b>Si</b>                           | <b>No</b>                | <b>Si</b>                           | <b>No</b>                | <b>Si</b>                           | <b>No</b>                |
| 11                                     | ¿En el desempeño de sus actividades está expuesto a altos niveles de ruido que genere molestias?  | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 12                                     | ¿Considera que las condiciones de circulación del aire del departamento o servicio donde usted labora son adecuadas?  | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 13                                     | ¿En su área laboral, está expuesto a altos niveles de humedad?  | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 14                                     | ¿La iluminación del área o servicio donde usted labora, es adecuada para las actividades que realiza?   | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 15                                     | ¿En su área laboral, está expuesto a bajos o altos niveles de temperatura?  | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 16                                     | ¿Al finalizar su jornada laboral, siente usted cansancio mental o físico?   | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 17                                     | ¿En su puesto de trabajo, está expuesto a altos niveles de vibraciones?   | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <b>DIMENSIÓN 4: Riesgo psicosocial</b> |   | <b>Si</b>                           | <b>No</b>                | <b>Si</b>                           | <b>No</b>                | <b>Si</b>                           | <b>No</b>                |
| 18                                     | ¿En el desarrollo de sus actividades percibe el riesgo de sufrir golpes o contactos con objetos o herramientas (filos, puntas, otros)?  | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 19                                     | ¿En el desempeño de sus labores está expuesto a situaciones que impliquen agresión verbal como insultos, amenazas, intimidación, y otros?   | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 20                                     | ¿En su puesto de trabajo, está expuesto a agresión física por parte del paciente como: ¿patadas, arañazos, bofetadas, puñetazos, estirón de cabello, y otros?                     | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 21                                     | Defiendo mi punto de vista de manera amable. ¿En el desempeño de sus labores, ha sufrido alguna lesión física como cortes, contusiones pequeñas, irritación de los ojos, y otros? | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 22                                     | ¿En su área laboral, ha sufrido alguna enfermedad o lesión, como: heridas, quemaduras, luxaciones, trastornos músculo - esquelético, ¿que implique suspensión laboral?            | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 23                                     | ¿En su área laboral, ha sufrido alguna enfermedad o lesión que le ocasionó secuelas, o invalidez?   | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

|    |   |           |           |           |           |           |           |
|----|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 24 | ¿En su puesto de trabajo existe riesgo de sobrecarga de trabajo físico o mental que le produzca fatiga, u otros síntomas?   | ✓         |           | ✓         |           | ✓         |           |
| 25 | ¿En el desarrollo de sus actividades laborales existe riesgo de agresión o amenazas por parte del jefe hacia subalternos?   | ✓         |           | ✓         |           | ✓         |           |
| 26 | ¿En el desarrollo de sus actividades existe riesgo de agresión verbal por parte del paciente o su familia?  | ✓         |           | ✓         |           | ✓         |           |
| 27 | ¿Está usted en riesgo de sufrir drogadicción o alcoholismo?   | ✓         |           | ✓         |           | ✓         |           |
| 28 | ¿El cumplimiento de las demandas laborales, laborales, lo predispone a desarrollar estrés laboral?  | ✓         |           | ✓         |           | ✓         |           |
| 29 | ¿Ha sufrido cuadros de ansiedad o depresión, por las demandas laborales?  | ✓         |           | ✓         |           | ✓         |           |
| 30 | ¿El desempeño de sus actividades laborales implica realizar un esfuerzo físico o mental de forma frecuente?   | ✓         |           | ✓         |           | ✓         |           |
|    | <b>DIMENSIÓN 5: Riesgo Ergonómico</b>   | <b>SI</b> | <b>NO</b> | <b>SI</b> | <b>NO</b> | <b>SI</b> | <b>NO</b> |
| 31 | ¿Ha recibido capacitación e información adecuada sobre la forma correcta de manipular cargas o pacientes?   | ✓         |           | ✓         |           | ✓         |           |
| 32 | ¿En el desarrollo de sus actividades, tiene que realizar movimientos y adoptar posturas forzadas que le puedan provocar lesiones?   | ✓         |           | ✓         |           | ✓         |           |
| 33 | ¿En su área de trabajo, existe posibilidad de realizar movimientos bruscos e inesperados que produzcan lesiones lumbares?   | ✓         |           | ✓         |           | ✓         |           |
| 34 | ¿En el desarrollo de sus actividades, está expuesto a permanecer de pie por largos períodos?  | ✓         |           | ✓         |           | ✓         |           |
| 35 | ¿En el desarrollo de sus actividades, está expuesto a permanecer sentado por largos períodos?   | ✓         |           | ✓         |           | ✓         |           |
| 36 | ¿En el desarrollo de sus actividades laborales, está expuesto a permanecer frente al computador por largos períodos? Si la respuesta es afirmativa, tiene suficiente espacio para su movilidad y distribución del equipo necesario? | ✓         |           | ✓         |           | ✓         |           |
| 37 | ¿En el desempeño de sus actividades, está expuesto a tareas o posturas prolongadas que le genere problemas musculares?  | ✓         |           | ✓         |           | ✓         |           |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_



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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Briene Sanchez Dora DNI: 71346418

Especialidad del validador: Maestría en gestión de los Servicios de la Salud.

- <sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>**Claridad:** 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

de ..... del 20.....  
GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO  
Hospital Nacional Daniel A. Carrión  
  
Mg. Dra. Briene Sanchez  
Firma del Experto Informante.  
REE: 0503

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE RIESGOS LABORALES**

| Nº                                   | DIMENSIONES / ítems   | Pertinencia <sup>1</sup> |    | Relevancia <sup>2</sup> |    | Claridad <sup>3</sup> |    | Sugerencias |
|--------------------------------------|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
|                                      |   | Si                       | No | Si                      | No | Si                    | No |             |
| <b>DIMENSIÓN 1: Riesgo Biológico</b> |   |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 1                                    | ¿En el desarrollo de sus actividades laborales, utiliza equipo de protección personal, ante la probabilidad de riesgos de pinchazos, salpicaduras, cortes, y otros? | x                        |    | x                       |    | x                     |    |             |
| 2                                    | ¿Está expuesto a infectarse con enfermedades infectocontagiosas como SIDA, hepatitis, tuberculosis, meningitis?   | x                        |    | x                       |    | x                     |    |             |
| 3                                    | ¿En sus actividades laborales está en contacto con fluidos corporales como sangre, orina, secreciones, o desechos peligrosos?                                       | x                        |    | x                       |    | x                     |    |             |
| 4                                    | ¿Está expuesto a manipulación y contacto con microorganismos patógenos, ejemplo: bacterias, virus, protozoos, hongos, ¿otros?                                       | x                        |    | x                       |    | x                     |    |             |
| 5                                    | ¿En su área laboral, los desechos sólidos se almacenan y depositan en bolsas y contenedores adecuados?  | x                        |    | x                       |    | x                     |    |             |
| 6                                    | En el desarrollo de sus actividades laborales, cuál de los siguientes tipos de enfermedades ha padecido Virales, Bacterianas, Parasitarias, Fúngicas.               | x                        |    | x                       |    | x                     |    |             |
| <b>DIMENSIÓN 2: Riesgo químico</b>   |   |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 7                                    | En el desempeño de sus actividades laborales está expuesto a detergentes, productos de limpieza, antisépticos, cloro, medicamentos, yodo y otros.                   | x                        |    | x                       |    | x                     |    |             |
| 8                                    | En su área laboral, ha recibido capacitación o información sobre el riesgo de contaminantes químicos.   | x                        |    | x                       |    | x                     |    |             |

|    |   |           |           |           |           |           |           |
|----|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
|    | manipulación de sustancias químicas, y otros.   |           |           |           |           |           |           |
| 10 | En el desempeño de sus actividades laborales ha padecido algún accidente o enfermedad causada por manipulación o exposición a sustancias químicas                                 | x         |           | x         |           | x         |           |
|    | <b>DIMENSIÓN 3: Riesgo físico</b>   | <b>Si</b> | <b>No</b> | <b>Si</b> | <b>No</b> | <b>Si</b> | <b>No</b> |
| 11 | ¿En el desempeño de sus actividades está expuesto a altos niveles de ruido que genere molestias?  | x         |           | x         |           | x         |           |
| 12 | ¿Considera que las condiciones de circulación del aire del departamento o servicio donde usted labora son adecuadas?  | x         |           | x         |           | x         |           |
| 13 | ¿En su área laboral, está expuesto a altos niveles de humedad?  | x         |           | x         |           | x         |           |
| 14 | ¿La iluminación del área o servicio donde usted labora, es adecuada para las actividades que realiza?   | x         |           | x         |           | x         |           |
| 15 | ¿En su área laboral, está expuesto a bajos o altos niveles de temperatura?  | x         |           | x         |           | x         |           |
| 16 | ¿Al finalizar su jornada laboral, siente usted cansancio mental o físico?   | x         |           | x         |           | x         |           |
| 17 | ¿En su puesto de trabajo, está expuesto a altos niveles de vibraciones?   | x         |           | x         |           | x         |           |
|    | <b>DIMENSIÓN 4: Riesgo psicosocial</b>  | <b>Si</b> | <b>No</b> | <b>Si</b> | <b>No</b> | <b>Si</b> | <b>No</b> |
| 18 | ¿En el desarrollo de sus actividades percibe el riesgo de sufrir golpes o contactos con objetos o herramientas (filos, puntas, otros)?  | x         |           | x         |           | x         |           |
| 19 | ¿En el desempeño de sus labores está expuesto a situaciones que impliquen agresión verbal como insultos, amenazas, intimidación, y otros?   | x         |           | x         |           | x         |           |
| 20 | ¿En su puesto de trabajo, está expuesto a agresión física por parte del paciente como: ¿patadas, arañazos, bofetadas, puñetazos, estirón de cabello, y otros?                     | x         |           | x         |           | x         |           |
| 21 | Defiendo mi punto de vista de manera amable. ¿En el desempeño de sus labores, ha sufrido alguna lesión física como cortes, contusiones pequeñas, irritación de los ojos, y otros? | x         |           | x         |           | x         |           |
| 22 | ¿En su área laboral, ha sufrido alguna enfermedad o lesión, como: heridas, quemaduras, luxaciones, trastornos músculo – esquelético, ¿que implique suspensión laboral?            | x         |           | x         |           | x         |           |
| 23 | ¿En su área laboral, ha sufrido alguna enfermedad o lesión que le ocasionó secuelas, o invalidez?   | x         |           | x         |           | x         |           |

|                                       |   |   |  |   |  |   |
|---------------------------------------|---|---|--|---|--|---|
| 24                                    | ¿En su puesto de trabajo existe riesgo de sobrecarga de trabajo físico o mental que le produzca fatiga o otros síntomas?  | x |  |   |  |   |
| 25                                    | ¿En el desarrollo de sus actividades laborales existe riesgo de agresión o amenazas por parte del jefe hacia subordinados?  | x |  | x |  | x |
| 26                                    | ¿En el desarrollo de sus actividades existe riesgo de agresión verbal por parte del paciente o su familia?  | x |  | x |  | x |
| 27                                    | ¿Está usted en riesgo de sufrir drogadicción o alcoholismo?   | x |  | x |  | x |
| 28                                    | ¿El cumplimiento de las demandas laborales, laborales, lo predispone a desarrollar estrés laboral?  | x |  | x |  | x |
| 29                                    | ¿Ha sufrido cuadros de ansiedad o depresión, por las demandas laborales?  | x |  | x |  | x |
| 30                                    | ¿El desempeño de sus actividades laborales implica realizar un esfuerzo físico o mental de forma frecuente?   | x |  | x |  | x |
| <b>DIMENSIÓN 5: Riesgo Ergonómico</b> |   |   |  |   |  |   |
| 31                                    | ¿Ha recibido capacitación e información adecuada sobre la forma correcta de manipular cargas o pacientes?   | x |  | x |  | x |
| 32                                    | ¿En el desarrollo de sus actividades, tiene que realizar movimientos y adoptar posturas forzadas que le puedan provocar lesiones?   | x |  | x |  | x |
| 33                                    | ¿En su área de trabajo, existe posibilidad de realizar movimientos bruscos e inesperados que produzcan lesiones lumbares?   | x |  | x |  | x |
| 34                                    | ¿En el desarrollo de sus actividades, está expuesto a permanecer de pie por largos periodos?  | x |  | x |  | x |
| 35                                    | ¿En el desarrollo de sus actividades, está expuesto a permanecer sentado por largos periodos?   | x |  | x |  | x |
| 36                                    | ¿En el desarrollo de sus actividades laborales, está expuesto a permanecer frente al computador por largos periodos? Si la respuesta es afirmativa, tiene suficiente espacio para su movilidad y distribución del equipo necesario? | x |  | x |  | x |
| 37                                    | ¿En el desempeño de sus actividades, está expuesto a tareas o posturas prolongadas que le genere problemas musculares?  | x |  | x |  | x |

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Huber Ayala Borja    DNI: 15728949

Especialidad del validador: **Gestion de los Servicios de la Salud**.....

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** 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 15 de octubre del 2021.



-----  
Firma del Experto Informante.



## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE RIESGOS LABORALES

| Nº | DIMENSIONES / ítems   | Pertinencia <sup>1</sup> |           | Relevancia <sup>2</sup> |           | Claridad <sup>3</sup> |           | Sugerencias |
|----|---|--------------------------|-----------|-------------------------|-----------|-----------------------|-----------|-------------|
|    |   | Si                       | No        | Si                      | No        | Si                    | No        |             |
|    | <b>DIMENSIÓN 1: Riesgo Biológico</b>  |                          |           |                         |           |                       |           |             |
| 1  | ¿En el desarrollo de sus actividades laborales, utiliza equipo de protección personal, ante la probabilidad de riesgos de pinchazos, salpicaduras, cortes, y otros? | X                        |           | x                       |           | X                     |           |             |
| 2  | ¿Está expuesto a infectarse con enfermedades infectocontagiosas como SIDA, hepatitis, tuberculosis, meningitis?   | X                        |           | X                       |           | X                     |           |             |
| 3  | ¿En sus actividades laborales está en contacto con fluidos corporales como sangre, orina, secreciones, o desechos peligrosos?                                       | X                        |           | X                       |           | X                     |           |             |
| 4  | ¿Está expuesto a manipulación y contacto con microorganismos patógenos, ejemplo: bacterias, virus, protozoos, hongos, ¿otros?                                       | X                        |           | X                       |           | X                     |           |             |
| 5  | ¿En su área laboral, los desechos sólidos se almacenan y depositan en bolsas y contenedores adecuados?  | X                        |           | X                       |           | X                     |           |             |
| 6  | En el desarrollo de sus actividades laborales, cuál de los siguientes tipos de enfermedades ha padecido Virales, Bacterianas, Parasitarias, Fúngicas.               | x                        |           | X                       |           | X                     |           |             |
|    | <b>DIMENSIÓN 2: Riesgo químico</b>  | <b>Si</b>                | <b>No</b> | <b>Si</b>               | <b>No</b> | <b>Si</b>             | <b>No</b> |             |
| 7  | En el desempeño de sus actividades laborales está expuesto a detergentes, productos de limpieza, antisépticos, cloro, medicamentos, yodo y otros.                   | X                        |           | x                       |           | X                     |           |             |
| 8  | En su área laboral, ha recibido capacitación o información sobre el riesgo de contaminantes químicos.   | x                        |           | X                       |           | x                     |           |             |

|    |   |           |           |           |           |           |           |  |
|----|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|--|
| 9  | En el desempeño de sus actividades está en riesgo de sufrir intoxicaciones por gases tóxicos, vapores, quemaduras por manipulación de sustancias químicas, y otros.               | X         |           | X         |           | X         |           |  |
| 10 | En el desempeño de sus actividades laborales ha padecido algún accidente o enfermedad causada por manipulación o exposición a sustancias químicas                                 | X         |           | X         |           | X         |           |  |
|    | <b>DIMENSIÓN 3: Riesgo físico</b>   | <b>Si</b> | <b>No</b> | <b>Si</b> | <b>No</b> | <b>Si</b> | <b>No</b> |  |
| 11 | ¿En el desempeño de sus actividades está expuesto a altos niveles de ruido que genere molestias?  | X         |           | X         |           | X         |           |  |
| 12 | ¿Considera que las condiciones de circulación del aire del departamento o servicio donde usted labora son adecuadas?  | X         |           | X         |           | X         |           |  |
| 13 | ¿En su área laboral, está expuesto a altos niveles de humedad?  | X         |           | X         |           | X         |           |  |
| 14 | ¿La iluminación del área o servicio donde usted labora, es adecuada para las actividades que realiza?   | X         |           | X         |           | X         |           |  |
| 15 | ¿En su área laboral, está expuesto a bajos o altos niveles de temperatura?  | X         |           | X         |           | X         |           |  |
| 16 | ¿Al finalizar su jornada laboral, siente usted cansancio mental o físico?   | X         |           | X         |           | X         |           |  |
| 17 | ¿En su puesto de trabajo, está expuesto a altos niveles de vibraciones?   | X         |           | X         |           | X         |           |  |
|    | <b>DIMENSIÓN 4: Riesgo psicosocial</b>  | <b>Si</b> | <b>No</b> | <b>Si</b> | <b>No</b> | <b>Si</b> | <b>No</b> |  |
| 18 | ¿En el desarrollo de sus actividades percibe el riesgo de sufrir golpes o contactos con objetos o herramientas (filos, puntas, otros)?  | X         |           | X         |           | X         |           |  |
| 19 | ¿En el desempeño de sus labores está expuesto a situaciones que impliquen agresión verbal como insultos, amenazas, intimidación, y otros?   | X         |           | X         |           | X         |           |  |
| 20 | ¿En su puesto de trabajo, está expuesto a agresión física por parte del paciente como: ¿patadas, arañazos, bofetadas, puñetazos, estirón de cabello, y otros?                     | X         |           | X         |           | X         |           |  |
| 21 | Defiendo mi punto de vista de manera amable. ¿En el desempeño de sus labores, ha sufrido alguna lesión física como cortes, contusiones pequeñas, irritación de los ojos, y otros? | <b>X</b>  |           | <b>X</b>  |           |           | <b>X</b>  | La primera oración no conecta con la segunda.  |
| 22 | ¿En su área laboral, ha sufrido alguna enfermedad o lesión, como: heridas, quemaduras, luxaciones, trastornos músculo – esquelético, ¿que implique suspensión laboral?            | X         |           | X         |           | X         |           | Mejorar el uso de los signos de interrogación. |
| 23 | ¿En su área laboral, ha sufrido alguna enfermedad o lesión que le ocasionó secuelas, o invalidez?   | X         |           | X         |           | X         |           |  |

|    |   |   |  |   |  |   |   |  |
|----|---|---|--|---|--|---|---|--|
| 24 | ¿En su puesto de trabajo existe riesgo de sobrecarga de trabajo físico o mental que le produzca fatiga, u otros síntomas?   | X |  | X |  | X |   |  |
| 25 | ¿En el desarrollo de sus actividades laborales existe riesgo de agresión o amenazas por parte del jefe hacia subalternos?   | X |  | X |  | X |   |  |
| 26 | ¿En el desarrollo de sus actividades existe riesgo de agresión verbal por parte del paciente o su familia?  | X |  | X |  | X |   |  |
| 27 | ¿Está usted en riesgo de sufrir drogadicción o alcoholismo?   | X |  | X |  | X |   |  |
| 28 | ¿El cumplimiento de las demandas laborales, laborales, lo predispone a desarrollar estrés laboral?  | X |  | X |  | X |   |  |
| 29 | ¿Ha sufrido cuadros de ansiedad o depresión, por las demandas laborales?  | X |  | X |  | X |   |  |
| 30 | ¿El desempeño de sus actividades laborales implica realizar un esfuerzo físico o mental de forma frecuente?   | X |  | X |  | X |   |  |
|    | <b>DIMENSIÓN 5: Riesgo Ergonómico</b>   |   |  |   |  |   |   |  |
| 31 | ¿Ha recibido capacitación e información adecuada sobre la forma correcta de manipular cargas o pacientes?   | X |  | x |  | X |   |  |
| 32 | ¿En el desarrollo de sus actividades, tiene que realizar movimientos y adoptar posturas forzadas que le puedan provocar lesiones?   | X |  | X |  | X |   |  |
| 33 | ¿En su área de trabajo, existe posibilidad de realizar movimientos bruscos e inesperados que produzcan lesiones lumbares?   | X |  | X |  | X |   |  |
| 34 | ¿En el desarrollo de sus actividades, está expuesto a permanecer de pie por largos períodos?  | X |  | X |  | X |   |  |
| 35 | ¿En el desarrollo de sus actividades, está expuesto a permanecer sentado por largos períodos?   | X |  | X |  | X |   |  |
| 36 | ¿En el desarrollo de sus actividades laborales, está expuesto a permanecer frente al computador por largos períodos? Si la respuesta es afirmativa, tiene suficiente espacio para su movilidad y distribución del equipo necesario? | X |  | X |  |   | X | Dos preguntas en una será difícil de procesar y tabular. |
| 37 | ¿En el desempeño de sus actividades, está expuesto a tareas o posturas prolongadas que le genere problemas musculares?  | x |  | X |  | x |   |  |



Observaciones (precisar si hay suficiencia): Los ítems del instrumento presentan suficiencia.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dx/ Mg: ...CUNGIARACHE CAMASCA MARIBEL.....   DNI...10723816.....

Especialidad del validador: .....MAESTRIA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA.....

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** 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

...27..de...Octubre.. Del 2021..



Mg. Maribel Cungiache Camasca  
DOCENCIA UNIVERSITARIA  
C.E.P. 2011110101

-----  
**Firma del Experto Informante.**

## Validación del instrumento para medir la variable Síndrome de Burnout

### VALIDACION DE JUICIO DE EXPERTO DEL CONTENIDO DEL INSTRUMENTO POR ITEMS

Por favor marque con una (x) o (✓) la opinión que considere, debe aplicarse en cada ítems y realice si es necesario sus observaciones.

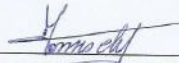
| N° | ITEMS  | OPCION DE APLICABILIDAD |          |              | OBSERVACIONES |
|----|--|-------------------------|----------|--------------|---------------|
|    |  | Aplicable               | Corregir | No aplicable |               |
| 1  | Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo  | x                       |          |              | agotado (x)   |
| 2  | Cuando termino mi jornada de trabajo, me siento vacío  | x                       |          |              | vacío (x)     |
| 3  | Cuando me levanto por la mañana para empezar otra jornada de trabajo, me siento fatigado       | x                       |          |              | fatigado (x)  |
| 4  | Siento que puedo entender fácilmente a los pacientes   | x                       |          |              |               |
| 5  | Siento que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos                           | x                       |          |              |               |
| 6  | Siento que trabajar todo el día con la gente, me cansa   | x                       |          |              |               |
| 7  | Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes                             | x                       |          |              |               |
| 8  | Siento que mi trabajo me está desgastando  | x                       |          |              |               |
| 9  | Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas, a través de mi trabajo | x                       |          |              |               |
| 10 | Siento que me he hecho más duro con la gente   | x                       |          |              | duro (x)      |
| 11 | Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente                               | x                       |          |              |               |
| 12 | Me siento con mucha energía en mi trabajo  | x                       |          |              |               |
| 13 | Me siento frustrado en mi trabajo  | x                       |          |              | frustrado (x) |
| 14 | Siento que estoy demasiado tiempo trabajando   | x                       |          |              |               |
| 15 | Siento que a veces no me importa realmente lo que les ocurra a mis pacientes                   | x                       |          |              |               |
| 16 | Siento que trabajar en contacto directo con los problemas de las personas me cansa             | x                       |          |              |               |
| 17 | Siento que puedo crear con facilidad, un clima agradable con mis pacientes.                    | x                       |          |              |               |

|    |   |   |  |  |              |
|----|---|---|--|--|--------------|
| 18 | Me siento estimado después de haber trabajado con dedicación a mis pacientes  | X |  |  | estimado (a) |
| 19 | Creo que consigo muchas cosas valiosas en mi trabajo                          | X |  |  |              |
| 20 | Me siento como si estuviera al límite de mis capacidades                      | X |  |  |              |
| 21 | Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados adecuadamente | X |  |  |              |
| 22 | Me parece que los pacientes me culpan de algunos de sus problemas             | X |  |  |              |

Apellidos y nombres del juez validador... Torres, Chavez, Yolanda Paulina

Grado o Especialización del Validador... Magister

DNI... 22227751 FECHA.....



Firma del Experto

**VALIDACIONE JUCIO DE EXPERTO DEL CONTENIDO DEL INSTRUMENTO POR ITEMS**

Por favor marque con una (x) o (✓) la opinión que considere, debe aplicarse en cada ítems y realice si es necesario sus observaciones.

| N° | ITEMS  | OPCION DE APLICABILIDAD |          |              | OBSERVACIONES                        |
|----|--|-------------------------|----------|--------------|--------------------------------------|
|    |  | Aplicable               | Corregir | No aplicable |                                      |
| 1  | Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo  | X                       |          |              |                                      |
| 2  | Cuando termino mi jornada de trabajo, me siento vacío  | X                       |          |              | El concepto vacío podría ser Confuso |
| 3  | Cuando me levanto por la mañana para empezar otra jornada de trabajo, me siento fatigado       | X                       |          |              |                                      |
| 4  | Siento que puedo entender fácilmente a los pacientes   | X                       |          |              |                                      |
| 5  | Siento que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos                           | X                       |          |              |                                      |
| 6  | Siento que trabajar todo el día con la gente, me cansa   | X                       |          |              |                                      |
| 7  | Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes                             | X                       |          |              |                                      |
| 8  | Siento que mi trabajo me está desgastando  | X                       |          |              |                                      |
| 9  | Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas, a través de mi trabajo | X                       |          |              |                                      |
| 10 | Siento que me he hecho más duro con la gente   | X                       |          |              | El concepto duro podría ser Confuso  |
| 11 | Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente                               | X                       |          |              |                                      |
| 12 | Me siento con mucha energía en mi trabajo  | X                       |          |              |                                      |
| 13 | Me siento frustrado en mi trabajo  | X                       |          |              |                                      |
| 14 | Siento que estoy demasiado tiempo trabajando   | X                       |          |              |                                      |
| 15 | Siento que a veces no me importa realmente lo que les ocurra a mis pacientes                   | X                       |          |              |                                      |
| 16 | Siento que trabajar en contacto directo con los problemas de las personas me cansa             | X                       |          |              |                                      |
| 17 | Siento que puedo crear con facilidad, un clima agradable con mis pacientes.                    | X                       |          |              |                                      |

|    |   |   |  |  |  |
|----|---|---|--|--|--|
| 18 | Me siento estimado después de haber trabajado con dedicación a mis pacientes  | X |  |  |  |
| 19 | Creo que consigo muchas cosas valiosas en mi trabajo                          | X |  |  |  |
| 20 | Me siento como si estuviera al límite de mis capacidades                      | X |  |  |  |
| 21 | Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados adecuadamente | X |  |  |  |
| 22 | Me parece que los pacientes me culpan de algunos de sus problemas             | X |  |  |  |

Apellidos y nombres del juez validador.....Valenzuela Romero Alex Alfredo  
Grado o Especialización del Validador.....Magister  
DNI.....41632620.....FECHA.....21-06-2018

  
Firma del Experto

**VALIDACION DE JUICIO DE EXPERTO DEL CONTENIDO DEL INSTRUMENTO POR ITEMS**

Por favor marque con una (x) o (✓) la opinión que considere, debe aplicarse en cada ítem y realice si es necesario sus observaciones.

| N° | ITEMS  | OPCION DE APLICABILIDAD |          |              | OBSERVACIONES |
|----|--|-------------------------|----------|--------------|---------------|
|    |  | Aplicable               | Corregir | No aplicable |               |
| 1  | Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo  | x                       |          |              |               |
| 2  | Cuando termino mi jornada de trabajo, me siento vacío  | x                       |          |              |               |
| 3  | Cuando me levanto por la mañana para empezar otra jornada de trabajo, me siento fatigado       | x                       |          |              |               |
| 4  | Siento que puedo entender fácilmente a los pacientes   | x                       |          |              |               |
| 5  | Siento que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos                           | x                       |          |              |               |
| 6  | Siento que trabajar todo el día con la gente, me cansa   | x                       |          |              |               |
| 7  | Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes                             | x                       |          |              |               |
| 8  | Siento que mi trabajo me está desgastando  | x                       |          |              |               |
| 9  | Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas, a través de mi trabajo | x                       |          |              |               |
| 10 | Siento que me he hecho más duro con la gente   | x                       |          |              |               |
| 11 | Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente                               | x                       |          |              |               |
| 12 | Me siento con mucha energía en mi trabajo  | x                       |          |              |               |
| 13 | Me siento frustrado en mi trabajo  | x                       |          |              |               |
| 14 | Siento que estoy demasiado tiempo trabajando   | x                       |          |              |               |
| 15 | Siento que a veces no me importa realmente lo que les ocurra a mis pacientes                   | x                       |          |              |               |
| 16 | Siento que trabajar en contacto directo con los problemas de las personas me cansa             | x                       |          |              |               |
| 17 | Siento que puedo crear con facilidad, un clima agradable con mis pacientes.                    | x                       |          |              |               |



|    |   |   |  |  |  |
|----|---|---|--|--|--|
| 18 | Me siento estimado después de haber trabajado con dedicación a mis pacientes  | x |  |  |  |
| 19 | Creo que consigo muchas cosas valiosas en mi trabajo                          | x |  |  |  |
| 20 | Me siento como si estuviera al límite de mis capacidades                      | x |  |  |  |
| 21 | Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados adecuadamente | x |  |  |  |
| 22 | Me parece que los pacientes me culpan de algunos de sus problemas             | x |  |  |  |

Apellidos y nombres del juez validador... De la Cruz Berrios Ricardo Martin

Grado o Especialización del Validador... Licenciado en Psicología

DNI... 29424812 FECHA... 13 de Julio 2018

  
 Firma del Experto  
**Ricardo De la Cruz Berrios**  
**PSICÓLOGO**  
**CPP 12490**

## *Validez de los instrumentos*

| Experto                           | Riesgo laboral |
|-----------------------------------|----------------|
| Mtra. Dora Briceño Sánchez        | Aplicable      |
| Mtra. Maribel Cungiarache Camasca | Aplicable      |
| Mtra. Huber Ayala Borja           | Aplicable      |





## Confiabilidad para medir el instrumento Maslach Bournout Inventory

### CÁLCULO DE CONFIABILIDAD: ALPHA DE CROMBACH

#### INSTRUMENTO N°1

#### Fiabilidad Del Instrumento Cuestionario De Maslash Burnout Inventory (MBI)

| Alfa de Crombach | N° de elementos |
|------------------|-----------------|
| 0,809            | 20              |

Se puede apreciar la confiabilidad realizada mediante el cálculo de alfa de crombach por consistencia interna del Instrumento Cuestionario De Maslash Burnout Inventory (MBI) en Adolescentes con 20 elementos, evidenciando que posee un Alpha de 0,809. Esto indica el grado en que covarian los ítems del test. Considerándose un nivel elevado de confiabilidad.

*Confiabilidad de instrumentos*

| <b>Variable<br/>(Instrumento)</b> | <b>Estadístico de<br/>confiabilidad</b> | <b>Nivel</b> | <b>Confiabilidad</b> |
|-----------------------------------|---|--------------|----------------------|
| Riesgo laboral                    | KR                                      | 0.92         | Aceptable            |
| Síndrome de<br>Burnout            | Alfa de Cronbach                        | 0,809        | Aceptable            |

## Anexo 4: Base de datos

### Riesgos laborales

| Variable: riesgos laborales |           |   |   |   |   |   |         |   |   |   |        |    |    |    |    |    |    |             |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |            |    |    |    |    |    |    |    |       |    |    |    |    |    |
|-----------------------------|-----------|---|---|---|---|---|---------|---|---|---|--------|----|----|----|----|----|----|-------------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|------------|----|----|----|----|----|----|----|-------|----|----|----|----|----|
| N°                          | Biológico |   |   |   |   |   | Químico |   |   |   | Físico |    |    |    |    |    |    | Psicosocial |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    | Ergonómico |    |    |    |    |    |    |    | Total |    |    |    |    |    |
|                             | 1         | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | D1      | 7 | 8 | 9 | 10     | D2 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16          | 17 | D3 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27         | 28 | 29 | D4 | 30 | 31 | 32 | 33 | 34    | 35 | 36 | 37 | D5 | V1 |
| 1                           | 1         | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5       | 1 | 1 | 1 | 1      | 4  | 1  | 0  | 1  | 0  | 1  | 1           | 1  | 5  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 0  | 1  | 0  | 1  | 0          | 1  | 1  | 9  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1     | 0  | 1  | 1  | 7  | 30 |
| 2                           | 2         | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5       | 1 | 1 | 1 | 1      | 4  | 1  | 0  | 1  | 0  | 1  | 1           | 1  | 5  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 0  | 1  | 0  | 1  | 0          | 1  | 1  | 9  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1     | 0  | 1  | 1  | 7  | 30 |
| 3                           | 3         | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 6       | 0 | 1 | 1 | 1      | 3  | 1  | 0  | 1  | 0  | 1  | 1           | 1  | 5  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 0  | 1  | 0  | 1  | 0          | 1  | 1  | 9  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1     | 0  | 1  | 1  | 7  | 30 |
| 4                           | 4         | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5       | 0 | 1 | 1 | 1      | 3  | 1  | 0  | 1  | 0  | 1  | 1           | 1  | 5  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 0  | 1  | 0  | 1  | 0          | 1  | 1  | 9  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1     | 0  | 1  | 1  | 7  | 29 |
| 5                           | 5         | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5       | 0 | 1 | 1 | 1      | 3  | 1  | 0  | 1  | 0  | 1  | 1           | 1  | 5  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 0  | 1  | 0  | 1  | 0          | 1  | 1  | 9  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1     | 0  | 1  | 1  | 7  | 29 |
| 6                           | 6         | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 6       | 1 | 1 | 1 | 1      | 4  | 1  | 0  | 1  | 0  | 1  | 1           | 1  | 5  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 0  | 1  | 0  | 1  | 0          | 1  | 0  | 8  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1     | 0  | 1  | 1  | 7  | 30 |
| 7                           | 7         | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5       | 0 | 1 | 1 | 1      | 3  | 1  | 0  | 1  | 0  | 1  | 1           | 1  | 5  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 0  | 1  | 0  | 1  | 0          | 1  | 0  | 8  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1     | 0  | 1  | 1  | 7  | 28 |
| 8                           | 8         | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5       | 1 | 1 | 1 | 1      | 4  | 1  | 0  | 1  | 0  | 1  | 1           | 1  | 5  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 0  | 1  | 0  | 1  | 0          | 1  | 0  | 8  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1     | 0  | 1  | 1  | 7  | 29 |
| 9                           | 9         | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5       | 1 | 0 | 1 | 1      | 3  | 1  | 0  | 1  | 0  | 1  | 1           | 1  | 5  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 0  | 1  | 0  | 1  | 0          | 1  | 0  | 8  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1     | 0  | 1  | 1  | 7  | 28 |
| 10                          | 10        | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5       | 1 | 0 | 1 | 1      | 3  | 1  | 0  | 1  | 0  | 1  | 1           | 1  | 5  | 1  | 1  | 1  | 1  | 0  | 0  | 1  | 0  | 1  | 0          | 1  | 0  | 7  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1     | 0  | 1  | 1  | 7  | 27 |
| 11                          | 11        | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5       | 1 | 0 | 1 | 1      | 3  | 1  | 0  | 1  | 0  | 1  | 1           | 1  | 5  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 0  | 1  | 0  | 1  | 0          | 1  | 1  | 9  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1     | 0  | 1  | 1  | 7  | 29 |
| 12                          | 12        | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 3       | 0 | 0 | 0 | 0      | 0  | 1  | 0  | 1  | 0  | 1  | 1           | 0  | 4  | 1  | 1  | 1  | 1  | 0  | 0  | 1  | 0  | 1  | 0          | 0  | 1  | 7  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1     | 0  | 1  | 1  | 7  | 21 |
| 13                          | 13        | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 2       | 0 | 1 | 0 | 0      | 1  | 1  | 0  | 1  | 0  | 1  | 1           | 0  | 4  | 1  | 0  | 1  | 1  | 1  | 0  | 1  | 0  | 1  | 0          | 0  | 1  | 7  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1     | 0  | 1  | 1  | 7  | 21 |
| 14                          | 14        | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 3       | 0 | 1 | 0 | 0      | 1  | 1  | 0  | 1  | 1  | 1  | 1           | 0  | 5  | 1  | 0  | 1  | 1  | 0  | 0  | 1  | 0  | 1  | 0          | 0  | 1  | 6  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1     | 0  | 1  | 1  | 7  | 22 |
| 15                          | 15        | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 2       | 0 | 1 | 0 | 0      | 1  | 1  | 0  | 1  | 1  | 1  | 1           | 0  | 5  | 0  | 0  | 1  | 1  | 1  | 0  | 1  | 0  | 1  | 0          | 0  | 1  | 6  | 0  | 1  | 1  | 1  | 1     | 0  | 1  | 1  | 6  | 20 |
| 16                          | 16        | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5       | 0 | 1 | 1 | 1      | 3  | 1  | 0  | 1  | 1  | 1  | 1           | 1  | 6  | 0  | 0  | 1  | 1  | 1  | 0  | 1  | 0  | 1  | 0          | 0  | 1  | 6  | 0  | 1  | 1  | 1  | 1     | 0  | 1  | 1  | 6  | 26 |
| 17                          | 17        | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5       | 0 | 1 | 1 | 1      | 3  | 1  | 0  | 1  | 1  | 1  | 1           | 1  | 5  | 0  | 0  | 1  | 1  | 1  | 0  | 1  | 0  | 1  | 0          | 0  | 1  | 6  | 0  | 1  | 1  | 1  | 1     | 0  | 1  | 1  | 6  | 25 |
| 18                          | 18        | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5       | 1 | 1 | 1 | 1      | 4  | 1  | 0  | 1  | 0  | 1  | 1           | 0  | 4  | 0  | 0  | 1  | 1  | 1  | 0  | 1  | 0  | 1  | 0          | 0  | 1  | 6  | 0  | 1  | 1  | 1  | 1     | 0  | 1  | 1  | 6  | 25 |
| 19                          | 19        | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5       | 1 | 1 | 1 | 1      | 4  | 1  | 0  | 1  | 0  | 1  | 1           | 0  | 4  | 0  | 0  | 1  | 1  | 1  | 0  | 1  | 0  | 1  | 0          | 1  | 7  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 0     | 0  | 1  | 6  | 26 |    |
| 20                          | 20        | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5       | 1 | 1 | 1 | 1      | 4  | 1  | 0  | 1  | 0  | 1  | 1           | 0  | 4  | 1  | 0  | 1  | 1  | 1  | 0  | 1  | 0  | 1  | 0          | 1  | 8  | 0  | 1  | 1  | 1  | 1  | 0     | 1  | 1  | 6  | 27 |    |
| 21                          | 21        | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 2       | 1 | 1 | 0 | 1      | 3  | 1  | 0  | 1  | 0  | 1  | 1           | 0  | 4  | 1  | 1  | 0  | 1  | 1  | 0  | 1  | 0  | 1  | 1          | 8  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 0     | 1  | 7  | 24 |    |    |
| 22                          | 22        | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 3       | 1 | 1 | 0 | 1      | 3  | 1  | 0  | 1  | 0  | 1  | 1           | 0  | 4  | 1  | 1  | 0  | 1  | 1  | 0  | 1  | 0  | 1  | 1          | 8  | 0  | 1  | 1  | 1  | 1  | 0  | 1     | 1  | 6  | 24 |    |    |



AV18

|    | A                           | B         | C | D | E | F | G       | H | I | J | K | L      | M | N | O | P | Q           | R | S | T | U | V          | W | X | Y | Z | AA    | AB | AC | AD | AE | AF | AG | AH | AI | AJ | AK | AL | AM | AN | AO | AP | AQ | AR | AS | AT | AU | AV | AW | AX |
|----|-----------------------------|-----------|---|---|---|---|---------|---|---|---|---|--------|---|---|---|---|-------------|---|---|---|---|------------|---|---|---|---|-------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| 1  | Variable: riesgos laborales |           |   |   |   |   |         |   |   |   |   |        |   |   |   |   |             |   |   |   |   |            |   |   |   |   |       |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
| 2  | N°                          | Biológico |   |   |   |   | Químico |   |   |   |   | Físico |   |   |   |   | Psicosocial |   |   |   |   | Ergonómico |   |   |   |   | Total |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
| 45 | 41                          | 0         | 1 | 1 | 1 | 1 | 1       | 5 | 1 | 1 | 1 | 1      | 4 | 1 | 0 | 1 | 0           | 1 | 1 | 0 | 4 | 1          | 1 | 1 | 1 | 1 | 0     | 1  | 0  | 1  | 0  | 1  | 1  | 9  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 0  | 1  | 1  | 7  | 29 |    |    |    |    |    |    |
| 46 | 42                          | 0         | 1 | 1 | 1 | 1 | 1       | 5 | 1 | 1 | 1 | 1      | 4 | 1 | 0 | 1 | 0           | 1 | 1 | 0 | 4 | 1          | 1 | 1 | 1 | 1 | 0     | 1  | 0  | 1  | 0  | 1  | 1  | 9  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 0  | 1  | 1  | 7  | 29 |    |    |    |    |    |    |
| 47 | 43                          | 0         | 1 | 1 | 1 | 1 | 1       | 5 | 1 | 1 | 1 | 1      | 4 | 1 | 0 | 1 | 0           | 1 | 1 | 1 | 5 | 1          | 1 | 1 | 1 | 1 | 0     | 1  | 0  | 1  | 0  | 1  | 1  | 9  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 0  | 1  | 1  | 7  | 30 |    |    |    |    |    |    |
| 48 | 44                          | 1         | 1 | 1 | 1 | 1 | 1       | 6 | 1 | 1 | 1 | 1      | 4 | 1 | 0 | 1 | 0           | 1 | 1 | 0 | 4 | 1          | 1 | 1 | 1 | 1 | 0     | 1  | 0  | 1  | 0  | 1  | 1  | 9  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 0  | 1  | 1  | 7  | 30 |    |    |    |    |    |    |
| 49 | 45                          | 1         | 1 | 1 | 1 | 1 | 1       | 6 | 1 | 1 | 1 | 1      | 4 | 1 | 0 | 1 | 0           | 1 | 1 | 0 | 4 | 1          | 1 | 1 | 1 | 1 | 0     | 1  | 0  | 1  | 0  | 1  | 1  | 9  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 0  | 1  | 1  | 7  | 30 |    |    |    |    |    |    |
| 50 | 46                          | 1         | 1 | 1 | 1 | 1 | 1       | 6 | 1 | 1 | 1 | 1      | 4 | 1 | 0 | 1 | 0           | 1 | 1 | 0 | 4 | 1          | 1 | 1 | 1 | 1 | 0     | 1  | 0  | 1  | 0  | 1  | 1  | 9  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 0  | 0  | 1  | 6  | 29 |    |    |    |    |    |    |
| 51 | 47                          | 1         | 1 | 1 | 1 | 1 | 1       | 6 | 1 | 1 | 1 | 1      | 4 | 1 | 0 | 1 | 0           | 1 | 1 | 0 | 4 | 1          | 1 | 1 | 1 | 1 | 0     | 1  | 0  | 1  | 0  | 1  | 1  | 9  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 0  | 0  | 1  | 6  | 29 |    |    |    |    |    |    |
| 52 | 48                          | 1         | 1 | 1 | 1 | 1 | 1       | 6 | 1 | 1 | 1 | 1      | 4 | 1 | 0 | 1 | 0           | 1 | 1 | 0 | 4 | 1          | 1 | 1 | 1 | 1 | 0     | 1  | 0  | 1  | 0  | 1  | 1  | 9  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 0  | 0  | 1  | 6  | 29 |    |    |    |    |    |    |
| 53 | 49                          | 0         | 1 | 1 | 1 | 1 | 1       | 5 | 1 | 1 | 1 | 1      | 4 | 1 | 0 | 1 | 0           | 1 | 1 | 0 | 4 | 1          | 0 | 1 | 1 | 1 | 0     | 1  | 0  | 1  | 0  | 1  | 1  | 8  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 0  | 1  | 7  | 28 |    |    |    |    |    |    |
| 54 | 50                          | 1         | 1 | 1 | 1 | 1 | 1       | 6 | 1 | 1 | 1 | 1      | 4 | 1 | 0 | 1 | 0           | 1 | 1 | 1 | 5 | 1          | 0 | 1 | 1 | 0 | 0     | 1  | 0  | 1  | 0  | 1  | 1  | 7  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 0  | 1  | 7  | 29 |    |    |    |    |    |    |
| 55 | 51                          | 0         | 1 | 1 | 1 | 1 | 1       | 5 | 1 | 1 | 1 | 1      | 4 | 1 | 0 | 1 | 0           | 1 | 1 | 1 | 5 | 1          | 0 | 1 | 1 | 0 | 0     | 1  | 0  | 1  | 0  | 1  | 1  | 7  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 0  | 1  | 7  | 28 |    |    |    |    |    |    |
| 56 | 52                          | 1         | 1 | 1 | 1 | 1 | 1       | 6 | 1 | 1 | 1 | 1      | 4 | 1 | 0 | 1 | 0           | 1 | 1 | 1 | 5 | 1          | 0 | 1 | 1 | 0 | 0     | 1  | 0  | 1  | 0  | 1  | 1  | 7  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 0  | 1  | 7  | 29 |    |    |    |    |    |    |
| 57 | 53                          | 0         | 1 | 1 | 1 | 1 | 1       | 5 | 1 | 1 | 1 | 1      | 4 | 1 | 0 | 1 | 0           | 1 | 1 | 1 | 5 | 1          | 0 | 1 | 1 | 0 | 0     | 1  | 0  | 1  | 0  | 1  | 1  | 7  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 0  | 1  | 7  | 28 |    |    |    |    |    |    |
| 58 | 54                          | 0         | 1 | 1 | 1 | 1 | 1       | 5 | 1 | 1 | 1 | 1      | 4 | 1 | 0 | 1 | 0           | 1 | 1 | 1 | 5 | 1          | 0 | 1 | 1 | 0 | 0     | 1  | 0  | 1  | 0  | 1  | 1  | 7  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 0  | 1  | 7  | 28 |    |    |    |    |    |    |
| 59 | 55                          | 0         | 1 | 1 | 1 | 1 | 1       | 5 | 1 | 1 | 1 | 1      | 4 | 1 | 0 | 1 | 0           | 1 | 1 | 1 | 5 | 1          | 0 | 1 | 1 | 0 | 0     | 1  | 0  | 1  | 0  | 1  | 1  | 7  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 0  | 1  | 7  | 28 |    |    |    |    |    |    |
| 60 | 56                          | 0         | 1 | 1 | 1 | 1 | 1       | 5 | 1 | 1 | 1 | 1      | 4 | 1 | 0 | 1 | 0           | 1 | 1 | 1 | 5 | 1          | 0 | 1 | 1 | 0 | 0     | 1  | 0  | 1  | 0  | 1  | 1  | 7  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 0  | 1  | 7  | 28 |    |    |    |    |    |    |
| 61 | 57                          | 0         | 1 | 1 | 1 | 1 | 1       | 5 | 1 | 1 | 1 | 1      | 4 | 1 | 0 | 1 | 0           | 1 | 1 | 1 | 5 | 1          | 0 | 1 | 1 | 0 | 0     | 1  | 0  | 1  | 0  | 1  | 1  | 7  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 0  | 1  | 7  | 28 |    |    |    |    |    |    |
| 62 | 58                          | 0         | 1 | 1 | 1 | 1 | 1       | 5 | 1 | 1 | 1 | 1      | 4 | 1 | 0 | 1 | 0           | 1 | 1 | 1 | 5 | 1          | 0 | 1 | 1 | 0 | 0     | 1  | 0  | 1  | 0  | 1  | 1  | 7  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 0  | 1  | 7  | 28 |    |    |    |    |    |    |
| 63 | 59                          | 0         | 1 | 1 | 1 | 1 | 1       | 5 | 1 | 1 | 1 | 1      | 4 | 1 | 0 | 1 | 0           | 1 | 1 | 1 | 5 | 1          | 1 | 1 | 1 | 0 | 0     | 1  | 0  | 1  | 0  | 1  | 1  | 8  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 0  | 1  | 7  | 29 |    |    |    |    |    |    |
| 64 | 60                          | 0         | 1 | 1 | 1 | 1 | 1       | 5 | 1 | 1 | 1 | 1      | 4 | 1 | 0 | 1 | 0           | 1 | 1 | 1 | 5 | 1          | 1 | 1 | 1 | 0 | 0     | 1  | 0  | 1  | 0  | 1  | 1  | 8  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 0  | 1  | 7  | 29 |    |    |    |    |    |    |

# Síndrome de Burnout

Autoguardado Base de datos Riesgos Laborales vs Burnout - Karol Clemente SI VALE Lourdes Arriola

Archivo Inicio Insertar Dibujar Disposición de página Fórmulas Datos Revisar Vista Ayuda Compartir Comentarios

AB21 BAREMOS

|    | A                     | B | C | D | E | F | G  | H  | I  | J                  | K  | L  | M  | N  | O  | P                             | Q  | R  | S  | T  | U  | V  | W  |
|----|-----------------------|---|---|---|---|---|----|----|----|--------------------|----|----|----|----|----|-------------------------------|----|----|----|----|----|----|----|
| 2  | Agotamiento emocional |   |   |   |   |   |    |    |    | Despersonalización |    |    |    |    |    | Falta de realización personal |    |    |    |    |    |    |    |
| 3  | 1                     | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7  | 8  | 9  | 10                 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16                            | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 |    |
| 4  | 1                     | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7  | 8  | 9  | 1                  | 2  | 3  | 4  | 5  | 1  | 2                             | 3  | 4  | 5  | 6  | 7  | 8  |    |
| 5  | Questionario          | 1 | 2 | 3 | 6 | 8 | 13 | 14 | 16 | 20                 | 5  | 10 | 11 | 15 | 22 | 4                             | 7  | 9  | 12 | 17 | 18 | 19 | 21 |
| 6  | 1                     | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1  | 1  | 1  | 1                  | 0  | 0  | 1  | 2  | 3  | 6                             | 5  | 5  | 5  | 5  | 3  | 3  | 2  |
| 7  | 2                     | 2 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1  | 1  | 0  | 3                  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 6                             | 6  | 5  | 5  | 5  | 6  | 6  | 6  |
| 8  | 3                     | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 6  | 4  | 6  | 3                  | 2  | 4  | 4  | 3  | 5  | 3                             | 3  | 4  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  |
| 9  | 4                     | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3  | 4  | 3  | 5                  | 4  | 2  | 5  | 5  | 3  | 3                             | 3  | 2  | 2  | 1  | 1  | 1  | 1  |
| 10 | 5                     | 2 | 2 | 1 | 2 | 0 | 0  | 3  | 3  | 4                  | 0  | 1  | 1  | 2  | 2  | 5                             | 5  | 3  | 5  | 3  | 3  | 5  | 5  |
| 11 | 6                     | 2 | 2 | 1 | 2 | 0 | 0  | 4  | 3  | 3                  | 0  | 3  | 3  | 0  | 0  | 4                             | 1  | 1  | 6  | 6  | 5  | 6  | 5  |
| 12 | 7                     | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5  | 5  | 4  | 3                  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4                             | 4  | 1  | 2  | 1  | 1  | 2  | 2  |
| 13 | 8                     | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 0  | 0  | 0  | 2                  | 0  | 0  | 3  | 0  | 3  | 5                             | 6  | 0  | 6  | 6  | 3  | 2  | 6  |
| 14 | 9                     | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1  | 2  | 0  | 0                  | 0  | 1  | 1  | 2  | 2  | 6                             | 6  | 6  | 6  | 3  | 2  | 4  | 1  |
| 15 | 10                    | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1  | 2  | 0  | 2                  | 0  | 0  | 3  | 0  | 3  | 6                             | 6  | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  | 5  |
| 16 | 11                    | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 0  | 0  | 0  | 2                  | 1  | 0  | 1  | 1  | 3  | 5                             | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 2  | 3  |
| 17 | 12                    | 2 | 2 | 5 | 5 | 4 | 6  | 5  | 4  | 5                  | 2  | 4  | 4  | 4  | 4  | 2                             | 1  | 3  | 1  | 3  | 1  | 2  | 2  |
| 18 | 13                    | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5  | 6  | 5  | 5                  | 0  | 1  | 2  | 0  | 3  | 6                             | 5  | 2  | 6  | 3  | 5  | 6  | 1  |
| 19 | 14                    | 0 | 4 | 0 | 5 | 1 | 0  | 4  | 3  | 0                  | 0  | 0  | 2  | 2  | 2  | 5                             | 5  | 5  | 5  | 4  | 4  | 3  | 3  |
| 20 | 15                    | 0 | 4 | 0 | 4 | 3 | 1  | 2  | 0  | 0                  | 0  | 2  | 1  | 1  | 1  | 6                             | 5  | 4  | 5  | 6  | 6  | 6  | 6  |
| 21 | 16                    | 3 | 5 | 1 | 0 | 2 | 1  | 3  | 1  | 1                  | 0  | 4  | 0  | 0  | 2  | 6                             | 5  | 6  | 5  | 3  | 3  | 3  | 3  |
| 22 | 17                    | 0 | 3 | 0 | 3 | 0 | 4  | 1  | 1  | 5                  | 0  | 0  | 0  | 3  | 3  | 6                             | 4  | 4  | 6  | 3  | 3  | 2  | 6  |
| 23 | 18                    | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0  | 0  | 0  | 0                  | 0  | 0  | 0  | 0  | 0  | 6                             | 6  | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  |
| 24 | 19                    | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4  | 5  | 4  | 4                  | 2  | 4  | 3  | 5  | 4  | 2                             | 2  | 2  | 2  | 0  | 3  | 2  | 2  |
| 25 | 20                    | 1 | 5 | 1 | 5 | 1 | 1  | 3  | 0  | 0                  | 0  | 2  | 2  | 0  | 2  | 6                             | 6  | 4  | 5  | 4  | 5  | 1  | 3  |
| 26 | 21                    | 3 | 5 | 4 | 0 | 0 | 1  | 3  | 0  | 1                  | 2  | 1  | 2  | 0  | 1  | 6                             | 5  | 5  | 5  | 5  | 3  | 3  | 2  |
| 27 | 22                    | 1 | 5 | 2 | 2 | 1 | 3  | 2  | 0  | 1                  | 1  | 1  | 1  | 0  | 3  | 6                             | 2  | 3  | 3  | 6  | 5  | 6  | 6  |
| 28 | 23                    | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0  | 0  | 0  | 0                  | 0  | 0  | 0  | 0  | 0  | 5                             | 6  | 6  | 6  | 5  | 6  | 5  | 4  |
| 29 | 24                    | 1 | 5 | 3 | 3 | 2 | 1  | 2  | 0  | 0                  | 1  | 1  | 3  | 0  | 1  | 6                             | 5  | 2  | 5  | 3  | 3  | 5  | 5  |
| 30 | 25                    | 0 | 4 | 1 | 4 | 2 | 1  | 3  | 2  | 0                  | 0  | 1  | 1  | 2  | 2  | 5                             | 5  | 3  | 5  | 3  | 3  | 5  | 5  |
| 31 | 26                    | 1 | 0 | 1 | 3 | 3 | 0  | 5  | 4  | 0                  | 0  | 3  | 3  | 0  | 0  | 6                             | 6  | 6  | 6  | 5  | 2  | 2  | 1  |
| 32 | 27                    | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0  | 0  | 0  | 0                  | 0  | 0  | 0  | 0  | 0  | 6                             | 6  | 6  | 6  | 5  | 3  | 3  | 6  |
| 33 | 28                    | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 0  | 1  | 3  | 3                  | 0  | 0  | 3  | 0  | 3  | 5                             | 6  | 0  | 6  | 6  | 3  | 2  | 6  |
| 34 | 29                    | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1  | 2  | 0  | 0                  | 0  | 1  | 1  | 2  | 2  | 6                             | 6  | 6  | 6  | 5  | 3  | 1  | 1  |
| 35 | 30                    | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0  | 0  | 0  | 0                  | 0  | 0  | 0  | 0  | 0  | 6                             | 6  | 4  | 6  | 6  | 6  | 6  | 6  |
| 36 | 31                    | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0  | 0  | 0  | 0                  | 0  | 0  | 0  | 0  | 0  | 5                             | 5  | 6  | 6  | 6  | 5  | 6  | 6  |
| 37 | 32                    | 0 | 2 | 0 | 3 | 1 | 2  | 2  | 3  | 4                  | 0  | 0  | 3  | 2  | 1  | 5                             | 5  | 3  | 5  | 3  | 4  | 4  | 5  |
| 38 | 33                    | 1 | 4 | 2 | 3 | 3 | 1  | 1  | 1  | 1                  | 1  | 1  | 2  | 1  | 1  | 6                             | 5  | 2  | 6  | 3  | 2  | 5  | 5  |
| 39 | 34                    | 0 | 4 | 0 | 5 | 1 | 0  | 4  | 3  | 0                  | 0  | 0  | 2  | 0  | 4  | 5                             | 5  | 5  | 5  | 4  | 4  | 3  | 3  |
| 40 | 35                    | 0 | 4 | 0 | 4 | 3 | 1  | 2  | 3  | 0                  | 1  | 0  | 1  | 3  | 1  | 6                             | 5  | 4  | 5  | 4  | 4  | 1  | 5  |
| 41 | 36                    | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3  | 3  | 5  | 4                  | 5  | 3  | 4  | 3  | 3  | 6                             | 3  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  |
| 42 | 37                    | 0 | 3 | 0 | 3 | 0 | 1  | 1  | 4  | 5                  | 0  | 0  | 2  | 2  | 2  | 6                             | 4  | 4  | 6  | 3  | 3  | 3  | 5  |
| 43 | 38                    | 0 | 4 | 1 | 3 | 2 | 0  | 5  | 2  | 0                  | 2  | 2  | 0  | 0  | 2  | 6                             | 6  | 5  | 5  | 4  | 5  | 2  | 1  |

AB21

BAREMOS

|    | A  | B | C | D | E | F | G | H | I | J | K | L | M | N | O | P | Q | R | S | T | U | V | W |
|----|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 16 | 11 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 0 | 0 | 0 | 2 | 1 | 0 | 1 | 1 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 2 | 3 |
| 17 | 12 | 2 | 2 | 5 | 5 | 4 | 6 | 5 | 4 | 5 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 2 | 2 |
| 18 | 13 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 6 | 5 | 5 | 0 | 1 | 2 | 0 | 3 | 6 | 5 | 2 | 6 | 3 | 5 | 6 | 1 |
| 19 | 14 | 0 | 4 | 0 | 5 | 1 | 0 | 4 | 3 | 0 | 0 | 0 | 2 | 2 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 20 | 15 | 0 | 4 | 0 | 4 | 3 | 1 | 2 | 0 | 0 | 0 | 2 | 1 | 1 | 6 | 5 | 4 | 5 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 |
| 21 | 16 | 3 | 5 | 1 | 0 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 0 | 4 | 0 | 0 | 2 | 6 | 5 | 6 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 22 | 17 | 0 | 3 | 0 | 3 | 0 | 4 | 1 | 1 | 5 | 0 | 0 | 0 | 3 | 6 | 4 | 4 | 6 | 3 | 3 | 2 | 6 | 6 |
| 23 | 18 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 6 | 6 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 24 | 19 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 5 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 0 | 3 | 2 | 2 |
| 25 | 20 | 1 | 5 | 1 | 5 | 1 | 1 | 3 | 0 | 0 | 0 | 2 | 2 | 0 | 2 | 6 | 6 | 4 | 5 | 4 | 5 | 1 | 3 |
| 26 | 21 | 3 | 5 | 4 | 0 | 0 | 1 | 3 | 0 | 1 | 2 | 1 | 2 | 0 | 1 | 6 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 2 |
| 27 | 22 | 1 | 5 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 3 | 6 | 2 | 3 | 3 | 3 | 6 | 5 | 6 |
| 28 | 23 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 5 | 6 | 6 | 6 | 5 | 6 | 5 | 4 |
| 29 | 24 | 1 | 5 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 0 | 0 | 1 | 1 | 3 | 0 | 1 | 6 | 5 | 2 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 |
| 30 | 25 | 0 | 4 | 1 | 4 | 2 | 1 | 3 | 2 | 0 | 0 | 1 | 1 | 2 | 2 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 |
| 31 | 26 | 1 | 0 | 1 | 3 | 3 | 0 | 5 | 4 | 0 | 0 | 3 | 3 | 0 | 0 | 6 | 6 | 6 | 6 | 5 | 2 | 2 | 1 |
| 32 | 27 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 6 | 6 | 6 | 5 | 6 | 5 | 3 | 6 |
| 33 | 28 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 0 | 1 | 3 | 3 | 0 | 0 | 3 | 0 | 3 | 5 | 6 | 0 | 6 | 6 | 3 | 2 | 6 |
| 34 | 29 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 2 | 2 | 6 | 6 | 6 | 6 | 5 | 3 | 1 | 1 |
| 35 | 30 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 6 | 6 | 4 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 |
| 36 | 31 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 5 | 5 | 6 | 6 | 6 | 5 | 6 | 6 |
| 37 | 32 | 0 | 2 | 0 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 4 | 0 | 0 | 3 | 2 | 1 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 |
| 38 | 33 | 1 | 4 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 6 | 5 | 2 | 6 | 3 | 2 | 5 | 5 |
| 39 | 34 | 0 | 4 | 0 | 5 | 1 | 0 | 4 | 3 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 40 | 35 | 0 | 4 | 0 | 4 | 3 | 1 | 2 | 3 | 0 | 1 | 0 | 1 | 3 | 1 | 6 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 1 | 5 |
| 41 | 36 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 6 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 42 | 37 | 0 | 3 | 0 | 3 | 0 | 1 | 1 | 4 | 5 | 0 | 0 | 2 | 2 | 2 | 6 | 4 | 4 | 6 | 3 | 3 | 3 | 5 |
| 43 | 38 | 0 | 4 | 1 | 3 | 2 | 0 | 5 | 2 | 0 | 2 | 2 | 0 | 0 | 2 | 6 | 6 | 5 | 5 | 4 | 5 | 2 | 1 |
| 44 | 39 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 6 | 5 | 3 | 6 | 6 | 6 | 6 | 5 |
| 45 | 40 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 6 | 6 | 4 | 5 | 4 | 6 | 6 | 5 |
| 46 | 41 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 6 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 47 | 42 | 2 | 5 | 3 | 3 | 6 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 1 |
| 48 | 43 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 5 | 6 | 7 | 6 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 49 | 44 | 4 | 5 | 3 | 3 | 2 | 6 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 |
| 50 | 45 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 5 | 5 | 5 | 5 | 6 | 6 | 6 | 5 |
| 51 | 46 | 1 | 5 | 6 | 5 | 3 | 5 | 5 | 1 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 52 | 47 | 6 | 6 | 1 | 1 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 53 | 48 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 0 | 0 | 4 | 3 | 0 | 0 | 3 | 0 | 0 | 3 | 5 | 6 | 0 | 6 | 3 | 2 | 6 |
| 54 | 49 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 6 | 6 | 6 | 6 | 5 | 5 | 2 | 5 |
| 55 | 50 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 5 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 |
| 56 | 51 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 5 | 3 | 1 | 0 | 1 | 1 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 2 | 3 |
| 57 | 52 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 5 | 5 | 5 | 5 | 6 | 6 | 6 | 5 |
| 58 | 53 | 1 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 |



AB21

BAREMOS

|    | A  | B | C | D | E | F | G | H | I | J | K | L | M | N | O | P | Q | R | S | T | U | V | W |
|----|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 28 | 23 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 5 | 6 | 6 | 6 | 5 | 6 | 5 | 4 |
| 29 | 24 | 1 | 5 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 0 | 0 | 1 | 1 | 3 | 0 | 1 | 6 | 5 | 2 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 |
| 30 | 25 | 0 | 4 | 1 | 4 | 2 | 1 | 3 | 2 | 0 | 0 | 1 | 1 | 2 | 2 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 |
| 31 | 26 | 1 | 0 | 1 | 3 | 3 | 0 | 5 | 4 | 0 | 0 | 3 | 3 | 0 | 0 | 6 | 6 | 6 | 6 | 5 | 2 | 2 | 1 |
| 32 | 27 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 6 | 6 | 6 | 5 | 6 | 5 | 3 | 6 |
| 33 | 28 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 0 | 1 | 3 | 3 | 0 | 0 | 3 | 0 | 3 | 5 | 6 | 0 | 6 | 6 | 3 | 2 | 6 |
| 34 | 29 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 2 | 2 | 6 | 6 | 6 | 6 | 5 | 3 | 1 | 1 |
| 35 | 30 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 6 | 6 | 4 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 |
| 36 | 31 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 5 | 5 | 6 | 6 | 6 | 5 | 6 | 6 |
| 37 | 32 | 0 | 2 | 0 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 4 | 0 | 0 | 3 | 2 | 1 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 |
| 38 | 33 | 1 | 4 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 6 | 5 | 2 | 6 | 3 | 2 | 5 | 5 |
| 39 | 34 | 0 | 4 | 0 | 5 | 1 | 0 | 4 | 3 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 40 | 35 | 0 | 4 | 0 | 4 | 3 | 1 | 2 | 3 | 0 | 1 | 0 | 1 | 3 | 1 | 6 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 1 | 5 |
| 41 | 36 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 6 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 42 | 37 | 0 | 3 | 0 | 3 | 0 | 1 | 1 | 4 | 5 | 0 | 0 | 2 | 2 | 2 | 6 | 4 | 4 | 6 | 3 | 3 | 3 | 5 |
| 43 | 38 | 0 | 4 | 1 | 3 | 2 | 0 | 5 | 2 | 0 | 2 | 2 | 0 | 0 | 2 | 6 | 6 | 5 | 5 | 4 | 5 | 2 | 1 |
| 44 | 39 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 6 | 5 | 3 | 6 | 6 | 6 | 6 | 5 |
| 45 | 40 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 6 | 6 | 4 | 5 | 4 | 6 | 6 | 5 |
| 46 | 41 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 6 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 47 | 42 | 2 | 5 | 3 | 3 | 6 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 1 |
| 48 | 43 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 5 | 6 | 7 | 6 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 49 | 44 | 4 | 5 | 3 | 3 | 2 | 6 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 |
| 50 | 45 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 5 | 5 | 5 | 5 | 6 | 6 | 6 | 5 |
| 51 | 46 | 1 | 5 | 6 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 1 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 52 | 47 | 6 | 6 | 1 | 1 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 53 | 48 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 0 | 4 | 3 | 0 | 0 | 0 | 3 | 0 | 3 | 5 | 6 | 0 | 6 | 6 | 3 | 2 | 6 |
| 54 | 49 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 6 | 6 | 6 | 6 | 5 | 5 | 2 | 5 |
| 55 | 50 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 5 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 |
| 56 | 51 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 5 | 3 | 1 | 0 | 1 | 1 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 2 | 3 |
| 57 | 52 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 5 | 5 | 5 | 5 | 6 | 6 | 6 | 5 |
| 58 | 53 | 1 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 |
| 59 | 54 | 0 | 4 | 3 | 5 | 6 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | 1 | 2 | 2 |
| 60 | 55 | 0 | 4 | 0 | 4 | 3 | 1 | 3 | 2 | 0 | 0 | 1 | 2 | 2 | 1 | 6 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 |
| 61 | 56 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 6 | 5 | 6 | 5 | 5 | 6 | 6 | 3 |
| 62 | 57 | 0 | 3 | 0 | 3 | 0 | 0 | 2 | 4 | 5 | 0 | 2 | 2 | 0 | 2 | 6 | 4 | 4 | 6 | 3 | 3 | 3 | 5 |
| 63 | 58 | 0 | 4 | 1 | 3 | 2 | 0 | 5 | 2 | 0 | 0 | 2 | 0 | 2 | 2 | 6 | 6 | 5 | 5 | 4 | 3 | 2 | 3 |
| 64 | 59 | 0 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 2 | 3 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 |
| 65 | 60 | 1 | 5 | 1 | 5 | 1 | 1 | 2 | 1 | 0 | 0 | 0 | 2 | 2 | 2 | 6 | 6 | 4 | 5 | 4 | 5 | 1 | 3 |

## Anexo 5: Carta de aceptación de la entidad



**HOSPITAL NACIONAL**  
**DANIEL ALCIDES CARRIÓN**



### CARTA DE AUTORIZACIÓN

Callao 04 de noviembre del 2021

Yo, MARÍA ELENA LAZÓN SIFUENTES, jefa del servicio de neonatología del Hospital Daniel Alcides Carrión del Callao, con CEP N° 5669, **AUTORIZO LA APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN** en el servicio a mi cargo a la Lic. CLEMENTE BRICEÑO KAROL MARIA; estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO, que en el marco de obtener el grado de maestro(a), se encuentra desarrollando el trabajo de investigación (tesis) titulado:

**Riesgos laborales y Síndrome de Burnout en personal de Enfermería del Servicio de Neonatología del Hospital Daniel Alcides Carrión, Callao – 2021**

Se expide el siguiente documento para fines consiguientes

ATENTAMENTE

GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO  
HOSPITAL NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN  
04/11/2021  
Lic. María Elena Lazón Sifuentes  
Enfermera Jefe de Neonatología  
UCT - UCIN  
CEP - 5669

## Anexo 6: Screenshots de los resultados originales

Data Final valida.sav [Conjunto\_de\_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

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

Visible: 20 de 20 variables

|    | D1V1 | D2V1 | D3V1 | D4V1 | D5V1 | V1 | D1V2 | D2V2 | D3V2 | V2 | D1V1a | D2V1a | D3V1a | D4V1a | D! |
|----|------|------|------|------|------|----|------|------|------|----|-------|-------|-------|-------|----|
| 1  | 5    | 4    | 5    | 9    | 7    | 30 | 6    | 2    | 43   | 51 | 3     | 3     | 3     | 3     |    |
| 2  | 5    | 4    | 5    | 9    | 7    | 30 | 9    | 6    | 38   | 53 | 3     | 3     | 3     | 3     |    |
| 3  | 6    | 3    | 5    | 9    | 7    | 30 | 29   | 1    | 42   | 72 | 3     | 2     | 3     | 3     |    |
| 4  | 5    | 3    | 5    | 9    | 7    | 29 | 39   | 8    | 45   | 92 | 3     | 2     | 3     | 3     |    |
| 5  | 5    | 3    | 5    | 9    | 7    | 29 | 19   | 5    | 25   | 49 | 3     | 2     | 3     | 3     |    |
| 6  | 6    | 4    | 5    | 8    | 7    | 30 | 28   | 5    | 36   | 69 | 3     | 3     | 3     | 3     |    |
| 7  | 5    | 3    | 5    | 8    | 7    | 28 | 29   | 1    | 42   | 72 | 3     | 2     | 3     | 3     |    |
| 8  | 5    | 4    | 5    | 8    | 7    | 29 | 22   | 1    | 26   | 49 | 3     | 3     | 3     | 3     |    |
| 9  | 5    | 3    | 5    | 8    | 7    | 28 | 24   | 4    | 30   | 58 | 3     | 2     | 3     | 3     |    |
| 10 | 5    | 3    | 5    | 7    | 7    | 27 | 24   | 4    | 30   | 58 | 3     | 2     | 3     | 2     |    |
| 11 | 5    | 3    | 5    | 9    | 7    | 29 | 8    | 2    | 23   | 33 | 3     | 2     | 3     | 3     |    |
| 12 | 3    | 0    | 4    | 7    | 7    | 21 | 8    | 2    | 23   | 33 | 2     | 1     | 3     | 2     |    |
| 13 | 2    | 1    | 4    | 7    | 7    | 21 | 5    | 1    | 37   | 43 | 2     | 1     | 3     | 2     |    |
| 14 | 3    | 1    | 5    | 6    | 7    | 22 | 13   | 3    | 48   | 64 | 2     | 1     | 3     | 2     |    |
| 15 | 2    | 1    | 5    | 6    | 6    | 20 | 9    | 11   | 44   | 64 | 2     | 1     | 3     | 2     |    |
| 16 | 5    | 3    | 6    | 6    | 6    | 26 | 25   | 0    | 33   | 58 | 3     | 2     | 3     | 2     |    |
| 17 | 5    | 3    | 5    | 6    | 6    | 25 | 34   | 12   | 33   | 79 | 3     | 2     | 3     | 2     |    |
| 18 | 5    | 4    | 4    | 6    | 6    | 25 | 35   | 16   | 32   | 83 | 3     | 3     | 3     | 2     |    |
| 19 | 5    | 4    | 4    | 7    | 6    | 26 | 22   | 7    | 37   | 66 | 3     | 3     | 3     | 2     |    |
| 20 | 5    | 4    | 4    | 8    | 6    | 27 | 11   | 2    | 43   | 56 | 3     | 3     | 3     | 3     |    |
| 21 | 2    | 3    | 4    | 8    | 7    | 24 | 17   | 2    | 8    | 27 | 2     | 2     | 3     | 3     |    |
| 22 | 3    | 3    | 4    | 8    | 6    | 24 | 16   | 7    | 26   | 49 | 2     | 2     | 3     | 3     |    |
| 23 | 3    | 3    | 5    | 8    | 7    | 26 | 7    | 3    | 47   | 57 | 2     | 2     | 3     | 3     |    |

Vista de datos Vista de variables



Visible: 20 de 20 variables

|    | D1V1 | D2V1 | D3V1 | D4V1 | D5V1 | V1 | D1V2 | D2V2 | D3V2 | V2 | D1V1a | D2V1a | D3V1a | D4V1a | D! |
|----|------|------|------|------|------|----|------|------|------|----|-------|-------|-------|-------|----|
| 24 | 3    | 3    | 5    | 9    | 6    | 26 | 9    | 1    | 34   | 44 | 2     | 2     | 3     | 3     |    |
| 25 | 3    | 3    | 6    | 8    | 6    | 26 | 9    | 2    | 28   | 39 | 2     | 2     | 3     | 3     |    |
| 26 | 3    | 3    | 6    | 7    | 6    | 25 | 0    | 0    | 41   | 41 | 2     | 2     | 3     | 2     |    |
| 27 | 2    | 3    | 6    | 7    | 5    | 23 | 9    | 2    | 42   | 53 | 2     | 2     | 3     | 2     |    |
| 28 | 6    | 4    | 6    | 8    | 5    | 29 | 31   | 6    | 35   | 72 | 3     | 3     | 3     | 3     |    |
| 29 | 5    | 4    | 6    | 9    | 5    | 29 | 15   | 12   | 40   | 67 | 3     | 3     | 3     | 3     |    |
| 30 | 5    | 4    | 6    | 10   | 5    | 30 | 10   | 8    | 35   | 53 | 3     | 3     | 3     | 3     |    |
| 31 | 5    | 4    | 6    | 9    | 5    | 29 | 12   | 7    | 47   | 66 | 3     | 3     | 3     | 3     |    |
| 32 | 5    | 4    | 6    | 10   | 6    | 31 | 28   | 8    | 33   | 69 | 3     | 3     | 3     | 3     |    |
| 33 | 6    | 4    | 6    | 9    | 7    | 32 | 4    | 1    | 48   | 53 | 3     | 3     | 3     | 3     |    |
| 34 | 3    | 3    | 5    | 7    | 7    | 25 | 9    | 9    | 47   | 65 | 2     | 2     | 3     | 2     |    |
| 35 | 3    | 3    | 5    | 7    | 7    | 25 | 19   | 1    | 44   | 64 | 2     | 2     | 3     | 2     |    |
| 36 | 3    | 3    | 4    | 8    | 7    | 25 | 13   | 5    | 42   | 60 | 2     | 2     | 3     | 3     |    |
| 37 | 3    | 3    | 4    | 9    | 7    | 26 | 10   | 0    | 27   | 37 | 2     | 2     | 3     | 3     |    |
| 38 | 5    | 4    | 4    | 9    | 7    | 29 | 19   | 1    | 46   | 66 | 3     | 3     | 3     | 3     |    |
| 39 | 5    | 4    | 4    | 9    | 7    | 29 | 1    | 0    | 42   | 43 | 3     | 3     | 3     | 3     |    |
| 40 | 5    | 4    | 4    | 9    | 7    | 29 | 3    | 0    | 39   | 42 | 3     | 3     | 3     | 3     |    |
| 41 | 5    | 4    | 4    | 9    | 7    | 29 | 3    | 3    | 24   | 30 | 3     | 3     | 3     | 3     |    |
| 42 | 5    | 4    | 4    | 9    | 7    | 29 | 26   | 0    | 44   | 70 | 3     | 3     | 3     | 3     |    |
| 43 | 5    | 4    | 5    | 9    | 7    | 30 | 39   | 8    | 45   | 92 | 3     | 3     | 3     | 3     |    |
| 44 | 6    | 4    | 4    | 9    | 7    | 30 | 19   | 5    | 25   | 49 | 3     | 3     | 3     | 3     |    |
| 45 | 6    | 4    | 4    | 9    | 7    | 30 | 19   | 1    | 44   | 64 | 3     | 3     | 3     | 3     |    |
| 46 | 6    | 4    | 4    | 9    | 6    | 29 | 13   | 5    | 42   | 60 | 3     | 3     | 3     | 3     |    |

Vista de datos

Vista de variables



Visible: 20 de 20 variables

|    | D1V1 | D2V1 | D3V1 | D4V1 | D5V1 | V1 | D1V2 | D2V2 | D3V2 | V2 | D1V1a | D2V1a | D3V1a | D4V1a | D! |
|----|------|------|------|------|------|----|------|------|------|----|-------|-------|-------|-------|----|
| 47 | 6    | 4    | 4    | 9    | 6    | 29 | 17   | 2    | 8    | 27 | 3     | 3     | 3     | 3     |    |
| 48 | 6    | 4    | 4    | 9    | 6    | 29 | 16   | 7    | 26   | 49 | 3     | 3     | 3     | 3     |    |
| 49 | 5    | 4    | 4    | 8    | 7    | 28 | 7    | 3    | 47   | 57 | 3     | 3     | 3     | 3     |    |
| 50 | 6    | 4    | 5    | 7    | 7    | 29 | 9    | 1    | 34   | 44 | 3     | 3     | 3     | 2     |    |
| 51 | 5    | 4    | 5    | 7    | 7    | 28 | 5    | 1    | 37   | 43 | 3     | 3     | 3     | 2     |    |
| 52 | 6    | 4    | 5    | 7    | 7    | 29 | 13   | 3    | 48   | 64 | 3     | 3     | 3     | 2     |    |
| 53 | 5    | 4    | 5    | 7    | 7    | 28 | 9    | 6    | 38   | 53 | 3     | 3     | 3     | 2     |    |
| 54 | 5    | 4    | 5    | 7    | 7    | 28 | 29   | 1    | 42   | 72 | 3     | 3     | 3     | 2     |    |
| 55 | 5    | 4    | 5    | 7    | 7    | 28 | 9    | 1    | 34   | 44 | 3     | 3     | 3     | 2     |    |
| 56 | 5    | 4    | 5    | 7    | 7    | 28 | 9    | 2    | 28   | 39 | 3     | 3     | 3     | 2     |    |
| 57 | 5    | 4    | 5    | 7    | 7    | 28 | 13   | 5    | 42   | 60 | 3     | 3     | 3     | 2     |    |
| 58 | 5    | 4    | 5    | 7    | 7    | 28 | 10   | 0    | 27   | 37 | 3     | 3     | 3     | 2     |    |
| 59 | 5    | 4    | 5    | 8    | 7    | 29 | 16   | 7    | 26   | 49 | 3     | 3     | 3     | 3     |    |
| 60 | 5    | 4    | 5    | 8    | 7    | 29 | 28   | 8    | 33   | 69 | 3     | 3     | 3     | 3     |    |
| 61 |      |      |      |      |      |    |      |      |      |    |       |       |       |       |    |
| 62 |      |      |      |      |      |    |      |      |      |    |       |       |       |       |    |
| 63 |      |      |      |      |      |    |      |      |      |    |       |       |       |       |    |
| 64 |      |      |      |      |      |    |      |      |      |    |       |       |       |       |    |
| 65 |      |      |      |      |      |    |      |      |      |    |       |       |       |       |    |
| 66 |      |      |      |      |      |    |      |      |      |    |       |       |       |       |    |
| 67 |      |      |      |      |      |    |      |      |      |    |       |       |       |       |    |
| 68 |      |      |      |      |      |    |      |      |      |    |       |       |       |       |    |
| 69 |      |      |      |      |      |    |      |      |      |    |       |       |       |       |    |

## Anexo 7: Otros cálculos

### Análisis descriptivo

**Tabla 8.**

*Frecuencias y porcentajes de la dimensión riesgos laborales y agotamiento emocional.*

| <b>Tabla de contingencia Riesgos laborales (agrupado) * Agotamiento emocional (agrupado)</b> |       |                                  |        |        |        |
|--|-------|----------------------------------|--------|--------|--------|
| % dentro de Agotamiento emocional (agrupado)   |       | Agotamiento emocional (agrupado) |        |        | Total  |
|  |       | Bajo                             | Medio  | Alto   |        |
| Riesgos laborales (agrupado)   | Bajo  | 13,2%                            |        |        | 8,3%   |
|  | Medio | 26,3%                            | 36,4%  | 18,2%  | 26,7%  |
|  | Alto  | 60,5%                            | 63,6%  | 81,8%  | 65,0%  |
| Total  |       | 100,0%                           | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

En la tabla 6 se observa que el 81.8% de los encuestados que tienen un agotamiento emocional alto tienen una percepción alta de riesgos laborales, mientras que el 60.5% de los encuestados que tienen un agotamiento emocional bajo tienen una percepción alta de riesgos laborales. Asimismo, el 63.6% de los encuestados que tienen un agotamiento emocional medio tienen una percepción alta de riesgos laborales

**Tabla 9.**

*Frecuencias y porcentajes de la dimensión riesgos laborales y despersonalización.*

|                              |       | Despersonalización (agrupado) |        |        | Total  |
|------------------------------|-------|-------------------------------|--------|--------|--------|
|                              |       | Bajo                          | Medio  | Alto   |        |
| Riesgos laborales (agrupado) | Bajo  | 9,5%                          |        | 25,0%  | 8,3%   |
|                              | Medio | 26,2%                         | 21,4%  | 50,0%  | 26,7%  |
|                              | Alto  | 64,3%                         | 78,6%  | 25,0%  | 65,0%  |
| Total                        |       | 100,0%                        | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

En la tabla 7 se observa que el 50% de los encuestados que tienen una despersonalización alto tienen una percepción media de riesgos laborales, mientras que el 64.3% de los encuestados que tienen una despersonalización bajo tienen una percepción alta de riesgos laborales. Asimismo, el 78.6% de los encuestados que tienen una despersonalización medio tienen una percepción alta de riesgos laborales

**Tabla 10.**

*Frecuencias y porcentajes de la dimensión riesgos laborales y baja realización personal.*

| <b>Tabla de contingencia Riesgos laborales (agrupado) * Baja realización personal (agrupado)</b> |       |                                      |        |        |        |
|--|-------|--------------------------------------|--------|--------|--------|
| % dentro de Baja realización personal (agrupado)   |       |                                      |        |        |        |
|  |       | Baja realización personal (agrupado) |        |        | Total  |
|  |       | Bajo                                 | Medio  | Alto   |        |
| Riesgos laborales (agrupado)   | Bajo  | 4,5%                                 | 8,3%   | 11,5%  | 8,3%   |
|  | Medio | 36,4%                                | 16,7%  | 23,1%  | 26,7%  |
|  | Alto  | 59,1%                                | 75,0%  | 65,4%  | 65,0%  |
| Total  |       | 100,0%                               | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

En la tabla 8 se observa que el 65.4% de los encuestados que tienen un nivel alto de baja realización personal tienen una percepción alta de riesgos laborales, mientras que el 59.1% de los encuestados que tienen un nivel bajo de una baja realización personal tienen una percepción alta de riesgos laborales. Asimismo, el 75.0% de los encuestados que tienen un nivel medio de una baja realización personal tienen una percepción alta de riesgos laborales