

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



**“SOBRECARGA LABORAL Y SÍNDROME DE BURNOUT EN
ENFERMERAS, SERVICIO DE EMERGENCIA, HOSPITAL MARÍA
AUXILIADORA, 2022”**

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

AUTOR

. MARÍA JESUS CANDELA TASAYCO

ASESOR: AGUSTINA PILAR MORENO OBREGÓN

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: POTENCIAL HUMANO PARA LA
SALUD**





Callao, 2023

PERÚ

Document Information

Analyzed document	PRIMERA REVISION- CANDELA.docx (D154374942)
Submitted	12/22/2022 7:19:00 PM
Submitted by	
Submitter email	secretaria.academica@unac.edu.pe
Similarity	17%
Analysis address	fcs.posgrado.unac@analysis.arkund.com

Sources included in the report

W	URL: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58151/Jim%C3%A9nez_CSL-Laredo_CJT... Fetched: 10/16/2022 12:37:30 PM	 60
SA	Universidad Nacional del Callao / Grupo 14_ Silvyth Sanchez y Lady Sanchez.docx Document Grupo 14_ Silvyth Sanchez y Lady Sanchez.docx (D116912834) Submitted by: fcs.posgrado@unac.edu.pe Receiver: fcs.posgrado.unac@analysis.arkund.com	 2
SA	Universidad Nacional del Callao / ESTRÉS LABORAL EN TIEMPOS DE COVID EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE LA CLÍNICA DIVINO NIÑO JESÚS, LIMA, 2021.docx Document ESTRÉS LABORAL EN TIEMPOS DE COVID EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE LA CLÍNICA DIVINO NIÑO JESÚS, LIMA, 2021.docx (D135576771) Submitted by: rgayalac@unac.edu.pe Receiver: investigacion.fcs.unac@analysis.arkund.com	 4
SA	Universidad Nacional del Callao / TESIS CARGA LABORAL Y SINDROME DE BURNOUT para URkud (1).docx Document TESIS CARGA LABORAL Y SINDROME DE BURNOUT para URkud (1).docx (D150994077) Submitted by: zmontufar@unac.edu.pe Receiver: fcs.investigacion.unac@analysis.arkund.com	 3
SA	Tesis Final GALLO - HUAMAN PARA REVISION DE ASESOR.docx Document Tesis Final GALLO - HUAMAN PARA REVISION DE ASESOR.docx (D142449742)	 1
SA	TESIS SB 30 DE NOVIEMBRE 2021.docx Document TESIS SB 30 DE NOVIEMBRE 2021.docx (D121820612)	 1
SA	TESIS SINDROME DE BURNOUT.docx Document TESIS SINDROME DE BURNOUT.docx (D142077183)	 1
SA	Universidad Nacional del Callao / Luis Ramón Olórtegui Arica.docx Document Luis Ramón Olórtegui Arica.docx (D151893907) Submitted by: lr_olortegui@hotmail.com Receiver: fcs.posgrado.unac@analysis.arkund.com	 1

INFORMACIÓN BÁSICA

FACULTAD

Facultad de Ciencias de la Salud

UNIDAD DE INVESTIGACIÓN

Unidad de posgrado de la Facultad de Ciencias de la Salud

TÍTULO

“SOBRECARGA LABORAL Y SÍNDROME DE BURNOUT EN ENFERMERAS,
SERVICIO DE EMERGENCIA, HOSPITAL MARÍA AUXILIADORA, 2022”

AUTORA

MARÍA CANDELA TASAYCO (ORCID: 0000-0003-1454-8387)

DNI: 08371453

ASESORA:

Dra. Agustina Pilar Moreno Obregón (ORCID:0000-0002-4337-024X)

DNI:07358593

LUGAR DE EJECUCIÓN

HOSPITAL MARÍA AUXILIADORA

UNIDADES DE ANÁLISIS

Licenciados en enfermería

TIPO DE INVESTIGACIÓN CUANTITATIVO

TEMA OCDE: Ciencias médicas, Ciencias de la salud

HOJA DE REFERENCIA DEL JURADO Y APROBACIÓN

MIEMBROS DEL JURADO EVALUADOR:

- Dr. Cesar Ángel Durand Gonzales..... PRESIDENTE
- Dra. Mercedes Lulilea Ferrer Mejia..... SECRETARIO
- Mg. Laura del Carmen Matamoros Sampen.....MIEMBRO
- Dra Vilma María Arroyo Vigil..... SUPLENTE

ASESORA: Dra. Agustina Pilar Moreno Obregón

Nº de Libro:02

Nº de folio: 41

Nº de Acta: 11

Fecha de Sustentación:09 de febrero de 2023

Nº.....

DEDICATORIA

A mi familia que son mi fortaleza constante para proyectarme metas e inculcarme la perseverancia y a no desanimarme ante la adversidad.

María Candela

AGRADECIMIENTO

Al Dr. Director **del** Hospital María Auxiliadora,

Por darnos las facilidades para el desarrollo de la investigación.

A las enfermeras del Hospital María Auxiliadora, por participar y colaborar directamente con la investigación.

A la Dra. Agustina Pilar Moreno Obregón por ser la asesora y brindar su apoyo y experiencia en el desarrollo de la tesis.

María Candela

ÍNDICE

	Pág.
ÍNDICE DE TABLAS	3
ÍNDICE DE FIGURAS	5
RESUMEN	6
RIEPILOGO	7
INTRODUCCIÓN	8
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	10
1.1 Descripción de la realidad problemática	10
1.2 Formulación del problema	12
1.3 Objetivos.....	13
1.4 Justificación	13
1.5 Delimitación de la investigación.....	15
II. MARCO TEÓRICO	16
2.1 Antecedentes: Internacional y Nacional.....	16
2.2. Bases teóricas:	20
2.3 Marco conceptual	22
2.4 Definición de términos	29
III. HIPÓTESIS Y VARIABLES.....	31
3.1 Hipótesis.....	31
3.1.1 Hipótesis general.....	31
3.1.2 Hipótesis específicas.....	31
3.2 Definición conceptual de las variables	31
3.2.1 Operationalization de las variables.....	32
IV. METODOLOGÍA	34
4.2 Diseño metodológico	34
4.2 Método.....	35
4.3 Población y muestra	35
4.4 Lugar de estudio y periodo desarrollado.....	36
4.5 Técnicas e instrumentos de recolección de la información.....	36

4.6	Análisis y procesamiento de datos	38
4.7	Aspectos éticos en investigación	39
V.	RESULTADOS	40
5.1.	Resultados descriptivos	40
5.2	Resultados inferenciales:.....	50
VI.	DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	54
6.1	Contrastación de hipótesis con los resultados.....	54
6.1.1	Prueba de hipótesis general.....	54
6.1.2	Prueba de hipótesis específicas.....	55
6.2	Contrastación de los resultados con otros estudios similares.....	61
6.3.	Responsabilidad ética de acuerdo a los reglamentos vigentes	67
VII.	CONCLUSIONES	68
VIII.	RECOMENDACIONES.....	69
IX.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	70
	ANEXOS	75
	Anexo 1. Matriz de consistencia.....	76
	Anexo 2. Consentimiento informado	79
	Anexo 3. Instrumentos de investigación.....	80
	Anexo 4. Juicio de Expertos.....	85
	Anexo 5. Prueba binomial de juicio de expertos	88
	Anexo 6. Nivel de confiabilidad	90
	Anexo 7. Prueba de normalidad.....	92
	Anexo 8. Base de datos	93

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Ficha técnica de la sobrecarga laboral	37
Tabla 2. Ficha técnica del síndrome de burnout	37
Tabla 3. Nivel de confiabilidad	38
Tabla 4. Sobrecarga laboral en enfermeras, servicio de emergencia, Hospital María Auxiliadora, 2022	40
Tabla 5. Distribución de frecuencias de la dimensión física de la sobrecarga laboral en enfermeras del Servicio de Emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2022.	41
Tabla 6. Distribución de frecuencias de la dimensión psicológica de la sobrecarga laboral en enfermeras del Servicio de Emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2022.	41
Tabla 7. Distribución de frecuencias de la dimensión comportamental de la sobrecarga laboral en enfermeras del Servicio de Emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2022.	43
Tabla 8. Distribución de frecuencias de la dimensión afrontamiento de la sobrecarga laboral en enfermeras del Servicio de Emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2022.	44
Tabla 9. Distribución de frecuencias del síndrome de burnout en enfermeras del Servicio de Emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2022.	45
Tabla 10. Distribución de frecuencias de la dimensión cansancio emocional del síndrome de Burnout en enfermeras del Servicio de Emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2022.	47
Tabla 11. Distribución de frecuencias de la dimensión despersonalización del síndrome de Burnout en enfermeras	

del Servicio de Emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2022.	48
Tabla 12. Distribución de frecuencias de la dimensión realización personal del síndrome de Burnout en enfermeras del Servicio de Emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2022.	49
Tabla 13. Tabla cruzada entre la sobrecarga laboral y el síndrome de burnout en enfermeras del Servicio de Emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2022.	50
Tabla 14. Tabla cruzada entre la sobrecarga laboral y el síndrome de burnout en su dimensión cansancio emocional en enfermeras del Servicio de Emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2022.	51
Tabla 15. Tabla cruzada entre la sobrecarga laboral y el síndrome de burnout en su dimensión despersonalización en enfermeras del Servicio de Emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2022.	52
Tabla 16. Tabla cruzada entre la sobrecarga laboral y el síndrome de burnout en su dimensión realización personal en enfermeras del Servicio de Emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2022.	53

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1. Sobrecarga laboral en enfermeras, servicio de emergencia, Hospital María Auxiliadora, 2022	40
Figura 2. Niveles de la dimensión física de la sobrecarga laboral en enfermeras del Servicio de Emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2022.	41
Figura 3. Niveles de la dimensión psicológica de la sobrecarga laboral en enfermeras del Servicio de Emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2022.	42
Figura 4. Niveles de la dimensión comportamental de la sobrecarga laboral en enfermeras del Servicio de Emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2022.	43
Figura 5. Distribución de frecuencias de la dimensión afrontamiento de la sobrecarga laboral en enfermeras del Servicio de Emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2022.	45
Figura 6. Niveles del síndrome de burnout en enfermeras del Servicio de Emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2022.	46
Figura 7. Niveles de la dimensión cansancio emocional del síndrome de Burnout en enfermeras del Servicio de Emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2022.	47
Figura 8. Niveles de la dimensión despersonalización del síndrome de Burnout en enfermeras del Servicio de Emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2022.	48
Figura 9. Niveles de la dimensión realización personal del síndrome de Burnout en enfermeras del Servicio de Emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2022..	49

RESUMEN

La investigación tiene como objetivo determinar si existe relación entre la sobrecarga laboral y el síndrome de burnout . En cuanto a la metodología el enfoque fue cuantitativo, básico, descriptivo, correlacional con diseño no experimental. Fueron parte de la población 106 personas y como muestra 79 a los que se les aplicó como instrumento el cuestionario, los que contaron con la confiabilidad con Alfa de Cronbach cuyos valores fueron en la sobrecarga laboral 0,931 y en el síndrome de burnout 0,912. En los resultados en la sobrecarga laboral el nivel fue medio en 57,1%, en las dimensiones: física nivel medio del 64,3%, psicológica, nivel bajo del 51,2%, comportamental, nivel medio del 50%, afrontamiento nivel medio del 73,8%. En la variable síndrome de burnout nivel bajo del 51,2% y en sus dimensiones: cansancio emocional, nivel bajo del 56%, despersonalización nivel bajo 53,6% y en la realización personal nivel bajo del 54,8%. Conclusión: Si existe relación entre la sobrecarga laboral y el síndrome de Burnout al realizar la correlación con Rho de Spearman cuyo valor fue 0,593 que indica una correlación moderada.

Palabras clave: Sobrecarga laboral, cansancio emocional, síndrome de burnout.

RIEPILOGO

La ricerca si propone di determinare se esiste una relazione tra sovraccarico lavorativo e sindrome da burnout. Per quanto riguarda la metodologia, l'approccio è stato quantitativo, basilare, descrittivo, correlazionale con un disegno non sperimentale. Facevano parte della popolazione 106 persone e come campione 79 a cui è stato applicato il questionario come strumento, quelli che avevano affidabilità con l'Alfa di Cronbach i cui valori erano nel sovraccarico lavorativo 0,931 e nella sindrome da burnout 0,912. Nei risultati del sovraccarico di lavoro, il livello era medio al 57,1%, nelle dimensioni: fisico, livello medio del 64,3%, psicologico, livello basso del 51,2%, comportamentale, livello medio del 50%, livello di coping, media del 73,8%. . Nella variabile sindrome del burnout livello basso del 51,2% e nelle sue dimensioni: esaurimento emotivo, livello basso del 56%, depersonalizzazione livello basso del 53,6% e nella realizzazione personale livello basso del 54,8%. Conclusione: se esiste una relazione tra sovraccarico di lavoro e sindrome di burnout quando si esegue la correlazione con Rho di Spearman, il cui valore era 0,593, il che indica una correlazione moderata.

Parole chiave: sovraccarico lavorativo, esaurimento emotivo, sindrome del burnout.

INTRODUCCIÓN

La profesión de enfermería tiene una labor muy sacrificada, ya que tienen que hacer diferentes turnos, duermen pocas horas porque está de por medio vidas humanas, permanecen de pie, hacen fuerza cuando tienen que dar ayuda a los pacientes y en los hospitales como es el caso del hospital María Auxiliadora existe gran cantidad de pacientes, que no se abastecen para dar una buena atención a todos, lo que va generando una sobrecarga laboral y en algunos casos el síndrome de Burnout.

Esta situación se da sobre todo en los países subdesarrollados donde existe poco personal para cada paciente lo que no permite que el trabajo sea hecho de manera efectiva y que el servicio sea de calidad, como consecuencia de todo ello el personal enfermero tiene una sobrecarga laboral con efectos en la calidad de vida de estos profesionales.

Se considera que los trabajadores de enfermería al tener una sobrecarga laboral, esto va minando su salud y empieza por sentir cansancio, poca motivación en el trabajo lo que puede desencadenar en el síndrome de burnout que es un tipo de estrés laboral, que se da cuando ya no pueden sobrellevar las fuertes presiones del trabajo.

El trabajo está dividido en capítulos teniendo la siguiente distribución: En el Capítulo I se describe el problema, luego se formula el problema en general y específicos, se plantea los objetivos tanto general como específicos, la justificación, así como la delimitación de la investigación. En el capítulo II el marco teórico en el que se consideró los antecedentes internacionales y nacionales, las bases teóricas de las dos variables luego el marco conceptual y se definió los términos más usados en la investigación. En el capítulo III se planteó las hipótesis tanto general y específicas, se hizo la definición de las variables, así como la operacionalización de ellas. En el capítulo IV estuvo la metodología en la que se definió el tipo, diseño, método, población, muestra, lugar de estudio, técnicas e instrumentos para el recojo de la información, el análisis y procesamiento de los datos y los aspectos éticos. En el capítulo V los resultados del estudio. En el capítulo VI la discusión. En el capítulo VII conclusiones. En el

capítulo VIII las recomendaciones. En el capítulo IX las referencias bibliográficas y luego los anexos del estudio.

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

En el ámbito internacional existe poca cantidad de enfermeros, sobre todo en las naciones en vías de desarrollo, lo cual no permite que se cumpla con el objetivo de atender a todos de la mejor forma, ya que se aprecia que la cantidad de enfermeros es poca para el porcentaje de pacientes que existe, lo que no ayuda a que la atención sea de calidad y que el personal enfermero no tenga estrés laboral, por la existencia de sobrecarga en el trabajo. Especialistas de la Organización Mundial de la Salud y Organización Internacional del Trabajo evidenciaron que existe aproximadamente 750,000 muertos anuales asociados a sobrecarga laboral y que en su mayoría son por cardiopatías o problemas cardiovasculares y el 81% mueren por largas jornadas de trabajo y la sobrecarga laboral que está en primer lugar. ⁽¹⁾

En el continente europeo se puede observar la existencia un estrés laboral muy fuerte, en el que encabeza Suiza con un 68%, seguido de Noruega con 31% y Alemania con un 28%, se considera que es el ambiente de trabajo el que causa el estrés laboral. ⁽²⁾

En el contexto de Latino América se considera que el estrés laboral está dado por las condiciones mentales que se producen en las áreas críticas lo que tiene efecto cuando tienen que tomar decisiones y realizar su trabajo, ya que existe una infraestructura inadecuada, así como carencia de recursos para llevar a cabo su trabajo de manera eficaz. ⁽³⁾

Por su parte en Colombia el personal de enfermería no se vincula directamente con las entidades de salud, lo hacen a través de intermediarios que terminan sometiendo al personal a la sobrecarga en el trabajo, no existe medidas que garanticen la seguridad en el ámbito laboral y restringe la capacitación, que se ve reflejado en el detrimento en el cuidado enfermero y la poca satisfacción que encuentran los pacientes cuando acceden a las entidades de salud. ⁽⁴⁾

Del mismo modo en Chile el personal enfermero en su gran mayoría en las instituciones del estado considera que tienen sobrecarga laboral, ya que la

cantidad de actividades que tienen que realizar es excesiva, a pesar que poseen una gran cantidad de pacientes que tienen a su cargo para cuidar y con diferentes procedimientos que efectuar y en la que al mismo tiempo no existe ayuda por parte de los compañeros de trabajo, lo que genera en un gran grupo de enfermeros el síndrome de Burnout ⁽⁵⁾

Así mismo en Ecuador, Colombia, Venezuela y también en el Perú en las áreas críticas, el personal enfermero cuenta con una gran cantidad de pacientes, se calcula que son un promedio de 10 pacientes por enfermero, lo que produce un carga laboral, ya que no solo hay un desgaste físico, sino también de tipo mental, lo que termina por generar una comunicación deficiente entre el enfermero con el paciente o en algunos casos con la familia que está pendiente de su paciente por encontrarse en un área crítica. ⁽⁶⁾

En el ámbito peruano se considera que en emergencia o las denominadas áreas críticas, son los que cuentan con un gran número de pacientes sobre todo en los centros de salud que se considera de tercer nivel, que tiene carencias en la infraestructura y los recursos humanos y el papel del profesional de enfermería que no se abastecen para atender a los pacientes lo que genera insatisfacción en los mismos, ya que las políticas de salud no son las más adecuadas y terminan por producir estrés laboral en los trabajadores, puesto que existe demasiada demanda para la cantidad de enfermeros que trabajan en esta área y existen un promedio de 312 casos que deben atender los enfermeros en el servicio que corresponde a 24 horas. ⁽⁷⁾

En relación al síndrome de burnout las enfermeras son las que están más propensas a sufrir de este problema, los que en su mayoría tienen efectos en los pacientes. Del mismo modo entre los síntomas que empiezan por mostrar el personal enfermero es el cansancio, que de acuerdo a 113 estudios con aproximadamente 45,539 enfermeros en 49 naciones el cansancio fue del 11,23%, siendo en África el porcentaje más alto en el estrés y Europa con el nivel más bajo y siendo el área de pediatría que tenía el nivel más alto. ⁽⁸⁾

En el Perú el síndrome de burnout estuvo entre el 11,49% y 57,2% en el personal enfermero, diferenciándose de Argentina que solo tiene el 8% nivel bajo

y como extremo 75% en Australia nivel alto. Se considera alrededor del 70% de los empleados padecen de síndrome de burnout ⁽⁹⁾.

En el lugar de la investigación hospital María Auxiliadora se puede observar que el profesional enfermero tiene una sobrecarga porque allí se concentran los pacientes de Lima sur, la atención en el servicio de emergencia son 24 horas del día, durante los siete días de la semana y los 365 días del año, se trabaja a demanda, los servicios de emergencia siempre están saturados de pacientes sobrepasando con creces la capacidad hospitalaria, cada día se incrementa mayor cantidad de pacientes en número y complejidad, los recursos es muy limitado, las necesidades son inmensas, muchos de los enfermeros evidencian signos de cansancio físico y mental, la oficina de seguridad en el trabajo reciben notificaciones de has 22 casos mensuales según el reporte de ocurrencias con signos de agotamiento, que representa el 80%, muchos fueron derivados a consulta de psiquiatría y otros a la oficina de bienestar social, en fin todos sirven como experiencia, entre todo con poco personal y con diferentes turnos que no ayudan al descanso del personal, son pocas las horas que descansan, muchos realizan doble turno porque laboran en dos establecimientos, y tienen que hacer frente a las diferentes emergencias que se presentan y atender situaciones muy complejas, sumándose a ello las condiciones físicas de nivel deficiente para llevar a cabo su trabajo, sin contar con una infraestructura adecuada, ni los recursos necesarios, ni con un sueldo que compense las horas de trabajo, lo que genera en las enfermeras mal carácter, mala comunicación con los pacientes, colegas inclusive con otros miembros del equipo de salud y estrés laboral lo que tiene consecuencias en su desempeño laboral. Al observar estos problemas se considera formular el problema de investigación

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cuál es la relación que existe entre la sobrecarga laboral y síndrome de Burnout en enfermeras, servicio de emergencia, hospital María Auxiliadora, 2022?

1.2.2 Problemas específicos

¿Cuál es la relación que existe entre la sobrecarga laboral y la dimensión cansancio emocional en enfermeras, servicio de emergencia, hospital María Auxiliadora, 2022?

¿Cuál es la relación que existe entre la sobrecarga laboral y la dimensión despersonalización en enfermeras, servicio de emergencia, hospital María Auxiliadora, 2022?

¿Cuál es la relación que existe entre la sobrecarga laboral y la dimensión realización personal en enfermeras, servicio de emergencia, hospital María Auxiliadora, 2022?

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo general

Determinar la relación que existe entre la sobrecarga laboral y síndrome de Burnout en enfermeras, servicio de emergencia, hospital María Auxiliadora, 2022.

1.3.2 Objetivos específicos

Establecer la relación que existe entre la sobrecarga laboral y la dimensión cansancio emocional en enfermeras, servicio de emergencia, hospital María Auxiliadora, 2022

Establecer la relación que existe entre la sobrecarga laboral y la dimensión despersonalización en enfermeras, servicio de emergencia, hospital María Auxiliadora, 2022

Establecer la relación que existe entre la sobrecarga laboral y la dimensión realización personal en enfermeras, servicio de emergencia, hospital María Auxiliadora, 2022

1.4 Justificación

El estudio se plantea después de ver las cifras de la Organización Mundial de la Salud la que afirma que mueren un aproximado 750,000 por sobrecarga

laboral y el 11,23% tienen síndrome de Burnout, mientras en el Perú alcanza su presencia del síndrome de burnout estuvo entre el 11,49% de los enfermeros en un Hospital público y el 57,2% de los enfermeros perciben sobrecarga laboral, entre tanto en el lugar de la investigación Hospital María Auxiliadora, el profesional de enfermería refiere tener sobrecarga laboral por la gran demanda de pacientes, los servicios de emergencia siempre están saturados de pacientes sobrepasando con creces la capacidad hospitalaria, pacientes en los pasillos, en espera de una cama o camilla, cada día se incrementa mayor cantidad de pacientes en número y complejidad, los recursos logísticos y financieros es muy limitado, las necesidades son inmensas, muchos de los enfermeros manifiestan signos de cansancio físico y mental, no ven la hora de terminar el trabajo, están fatigado, tienen problemas de relaciones interpersonales, mientras la oficina de seguridad en el trabajo reciben notificaciones de insatisfacción un promedio de 22 casos mensuales según el reporte de ocurrencias con signos de agotamiento, fatiga, ausentismo, que representa el 82%, muchos fueron derivados a consulta de psicología y salud mental.

1.4.1 Desde el punto de vista methodologic

La investigación aporta los instrumentos que se usó para la recolección de los datos, ya que cuentan con la validez y la confiabilidad y servirán de aporte para otros estudios.

1.4.2 Desde el punto de vista teorico

se tendrá en cuenta algunas teorías como la de Callista Roy la que se cimienta en identificar algunos mecanismos que llevan a la adaptación y contestación de las transformaciones que existen en el medio, teniendo en cuenta el trabajo que realiza la enfermera en su quehacer diario en la que existen cambios constantes y circunstancias estresantes que se producen por la carga laboral

1.4.3 Desde el punto de vista práctico

Se tuvo en cuenta los mecanismos que debe emplear el personal enfermero para no caer en el síndrome de burnout, tratando de balancear el

trabajo para que no sean causantes de los problemas en su salud y tratando de manejar también la parte emocional y mental.

1.5 Delimitación de la investigación

Limitación teórica

En el Perú existen pocos estudios de la problemática con relación al síndrome de burnout. Este se sustenta en el modelo teórico de Callista Roy

Limitación temporal

Se considera que la investigación se realizará en el período de agosto del 2022. El estudio será correlacional, se buscará la relación de las variables y será también descriptivo.

Limitación espacial

El estudio se realizará en las áreas críticas del servicio de emergencia del hospital María Auxiliadora.

II. MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes: Internacional y Nacional

Internacionales

Vinueza A et al. (Ecuador -2021), en su trabajo de investigación “El Síndrome de Burnout en el personal enfermero durante el COVID 19”, cuyo objetivo fue determinar la ocurrencia e intensidad de síndrome de Burnout (SB) en médicos y enfermeros ecuatorianos durante la pandemia de la COVID-19. Metodológicamente se trató de un estudio cuantitativo, de corte transversal, la muestra estuvo conformada por 224 especialistas de la salud. Los resultados permitieron conocer que el 78,15% de los colaboradores presentó cansancio emocional, la despersonalización fue de 72,61% en el nivel alto, mientras que la realización personal alcanzó el 78,09% en el rango moderado. Así mismo se pudo conocer dentro de los aspectos concluyentes que el 90% de los participantes presentó síndrome de burnout moderado a severo, siendo el agotamiento emocional equivalente al 82%, por lo que se consideró adoptar medidas de apoyo psicológico ante las situaciones emergentes. ⁽¹⁰⁾

Montero (Quito -2022), en su trabajo de investigación “Síndrome de Burnout y calidad del cuidado profesional”, cuyo objetivo fue establecer la relación entre el síndrome de Burnout y la calidad del cuidado en el profesional de enfermería del servicio de diálisis. En la metodología la modalidad fue cuantitativa, de tipo descriptivo, de corte transversal, la población de 20 especialistas del área de enfermería. Dentro de los resultados se pudo conocer que el cansancio emocional fue de 55% en el nivel bajo, la despersonalización obtenida fue de 70% en el rango bajo, así mismo se pudo conocer que la realización personal se posicionó en el nivel alto con 65%. En cuanto a las consideraciones finales se pudo conocer que existe correlación entre las variables objeto de estudio que corresponde a $-0,349$ considerando que existe una relación baja entre el síndrome de burnout y la percepción del usuario en relación con el cuidado de personal de enfermería. ⁽¹¹⁾

En cuanto a Robles en (Colombia - 2021), en su trabajo de investigación

“Síndrome de Burnout en residentes de Medicina Familiar” cuyo objetivo fue estimar la prevalencia de burnout entre los residentes de medicina familiar durante la pandemia por COVID-19. Desde el punto de vista metodológico se trató de un estudio cuantitativo, de tipo descriptivo, de corte transversal, involucró a 60 colaboradores. Los resultados permitieron conocer que el 68% de los participantes presentaron una prevalencia al síndrome de burnout, así mismo se pudo conocer que el cansancio emocional fue de 45% en el nivel medio, la despersonalización se ubicó en el nivel medio del 54%, por su parte la realización personal en el 38% en el rango medio. Así mismo se pudo conocer dentro de las conclusiones que el 25% de los colaboradores pertenecían a la población femenina con padecimientos asociados al síndrome de burnout, mientras que el género masculino manifestó el síndrome con un 75%.⁽¹²⁾

En tal sentido, Fuentes y Correa (Colombia – 2022), en su trabajo de investigación “Sobrecarga laboral en el personal asistencial” cuyo objetivo fue analizar mediante el cuestionario Maslach Burnout Inventory- Human Services Survey (MBI-HSS) la probabilidad de sobrecarga laboral del personal médico asistencial de una IPS en telemedicina, de la ciudad de Medellín en el año 2022. En los aspectos metodológicos se trató de una investigación cuantitativa, de tipo descriptiva, de corte transversal, con diseño no experimental, la población estuvo conformada por un total de 94 profesionales de la salud, mientras que la muestra fue constituida por 73 colaboradores. Los resultados obtenidos permitieron conocer que el 43,8% de los colaboradores presentó riesgo de padecer cansancio emocional, tal condición pudo deberse a presión física, el 61,6% tuvo tendencia a padecer despersonalización durante su jornada laboral, así mismo el 58,9% presentó alta tendencia a la realización personal. Dentro de los alcances finales se pudo conocer que el 50 % de los colaboradores manifestó alta tendencia a la sobrecarga laboral.⁽¹³⁾

Por su parte Durán et al. (Cuba – 2021), en su trabajo de investigación denominada “Síndrome de Burnout y su influencia en la seguridad del paciente”, cuyo objetivo de su estudio fue identificar la magnitud del agotamiento físico en los profesionales de enfermería intensiva de adultos y su influencia en la seguridad del paciente. Dentro de las características metodológicas el estudio

fue descriptivo, de corte transversal, que contó con la participación de 32 especialistas del área de enfermería. Los resultados permitieron conocer que el agotamiento físico se ubicó en 75% en el nivel alto, con predominio en el sexo femenino, el 65,2% coincidió que el origen del agotamiento estaba direccionado al estrés laboral, la despersonalización se ubicó en 53,1% en el rango medio, así mismo la realización personal se posicionó en 66,7% nivel medio. En cuanto a los datos concluyentes se pudo conocer que el 53% al poseer un agotamiento físico elevado no brindaría una práctica segura a los pacientes que acuden al centro de atención médica. ⁽¹⁴⁾

Nacionales

Jiménez y Laredo (Lima -2020), en su trabajo de investigación “Nivel de estrés y su relación con la sobrecarga laboral”, cuyo objetivo fue determinar la relación entre los niveles de estrés laboral y la sobrecarga laboral de las enfermeras del Hospital María Auxiliadora, 2020. Dentro de los aspectos metodológicos se trató de un estudio con enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo, correlacional, con diseño no experimental, la población fue de 476 especialistas del área, mientras que la muestra contó con 213. En los resultados el 75.1% de los colaboradores tuvo rango medio de sobrecarga laboral y en el estrés laboral nivel medio del 45%, el 55,9% en la dimensión física nivel medio, en la dimensión psicológica fue 58,7% en el rango medio, en la dimensión comportamental se ubicó en el nivel medio con un valor de 82,6% y el afrontamiento 72,8% nivel medio. Como conclusión la sobrecarga laboral tuvo una relación directa y alta con el valor de Rho de Spearman de 0,782, recomendándose implementación de estrategias efectivas que reduzcan la sobrecarga laboral. ⁽¹⁵⁾

Para Campos en (Lima - 2019), la investigación titulada “Carga laboral y satisfacción de las enfermeras” fijó como propósito central, determinar la relación que existe entre la sobrecarga laboral y la satisfacción de las enfermeras del servicio de emergencia. Desde el punto de vista metodológico se trató de un estudio no experimental, de tipo descriptivo, correlacional, la población estuvo compuesta por un total de 42 enfermeras, quienes también son parte de la

muestra. La variable asociada a la sobrecarga laboral se ubicó en 76,2% en el nivel medio, la dimensión física obtuvo un valor de 69% en el rango medio, la dimensión psicológica fue de 95,2% en el nivel medio, así mismo la dimensión comportamental de la carga laboral fue de 85,7% en el rango medio. En cuanto a las consideraciones finales se pudo conocer que 71,4% tiene nivel medio, la correlación entre las variables fue de -0,691 es una relación negativa y a su vez moderada, es decir, inversa pero significativa entre la sobrecarga laboral y la satisfacción laboral en enfermeras del centro asistencial, antes mencionado. ⁽¹⁶⁾

En tal sentido, Gálvez, (Lima – 2022), en su trabajo de investigación “Sobrecarga laboral y síndrome de Burnout” tuvo como objetivo fue establecer la relación entre la sobrecarga laboral y el síndrome de burnout en el personal asistencial de un hospital público de Lima Metropolitana, 2021. De acuerdo a la metodología se trató de una investigación cuantitativa, con diseño no experimental, de tipo descriptivo, la población estuvo constituida por un total de 350 trabajadores, mientras que la muestra fue construida a partir de 85 colaboradores. En lo concerniente a la variable asociada a la sobrecarga se pudo conocer que se ubicó en 52,9% en el nivel alto, dentro de la dimensión física 52,9% se posicionó en el rango medio, el aspecto psicológico fue de 45,9% en el nivel alto, el afrontamiento se ubicó en 57,6% en el nivel alto, en el síndrome de burnout el nivel fue alto del 62%. En cuanto a los aspectos finales de la investigación se pudo conocer que la correlación entre las variables fue equivalente a 0,803 por lo que el autor concluyó que existió una vinculación significativa y directa entre la sobrecarga en el ámbito laboral y el síndrome de burnout. ⁽¹⁷⁾

En este orden de ideas, Perea en (Lima – 2022), en su investigación “Sobrecarga laboral y síndrome de Burnout” cuyo objetivo fue determinar la asociación entre la sobrecarga laboral y hostigamiento familiar en el Síndrome de Burnout en Enfermeros del servicio de cirugía de Hospital Tingo María – 2019. Dentro de las características metodológicas el estudio fue no experimental, prospectivo y perteneció al nivel relacional, la población fue conformada por un total de 73 enfermeras, mientras que la muestra fue de 15 colaboradores. Los resultados obtenidos permitieron conocer que el 46,7% de los participantes

estuvo en el nivel medio de sobrecarga laboral, consideró que siempre existe sobrecarga laboral, así mismo se pudo conocer que el 26,7% presentó un nivel alto de síndrome de burnout, el cansancio emocional estuvo alrededor de 53,3%, la sobrecarga laboral por su parte fue de 53,3% en el nivel medio. En cuanto a los aspectos finales se pudo conocer que la vinculación entre la sobrecarga laboral y el síndrome de burnout fue 0,805 lo que lleva a afirmar la relación entre dichas variables. ⁽¹⁸⁾

Finalmente, Corcuera et al. (Lima – 2022), en su trabajo de investigación “Factores psicológicos y Síndrome de Burnout”, cuyo objetivo fue determinar la relación entre los factores psicosociales y el síndrome de burnout en el personal de enfermería del servicio de cuidados intensivos neonatal del INMP en época de pandemia COVID-19, Lima- 2021. Dentro de las consideraciones metodológicas se conoció que el estudio se orientó en un paradigma cuantitativo, con nivel descriptivo, correlacional, con diseño no experimental, considerando a una muestra de 89 colaboradores del área de enfermería. Los resultados permitieron conocer que el 87,6% de los participantes tenía un riesgo medio de padecimiento de síndrome de burnout, se pudo conocer además que el cansancio emocional fue de 78,7% en el rango bajo, la despersonalización fue de 67,4% en el rango bajo, mientras que la realización personal se ubicó en 51,7% en el nivel alto. Dentro de los aspectos finales se pudo conocer que de acuerdo al valor del chi cuadrado $p = 0,01$ ($p < 0,05$), se encontró una vinculación estadísticamente positiva, además el 65,17% presentó un nivel medio de síndrome de burnout, con tendencia a elevarse. ⁽¹⁹⁾

2.2. Bases teóricas:

2.2.1 Teorías de enfermería

Teoría de Betty Neuman

En la que se considera la incidencia biológica, psicológica y filosófica, se pueden ver a través de la comunicación interpersonal, en la que los aspectos

humanos tienen un papel importante durante todo el proceso. Tiene en cuenta que el comportamiento de las personas se afecta por diferentes tipos de estresores, los que requieren que se regule para mantener el balance. Neuman a través de su estudio encontró los factores que producen el estrés que lo relaciona con lo que se produce en el ambiente laboral y generan sobrecarga laboral, esta teoría tiene que ver con las reacciones que el cuerpo presenta frente a situaciones estresantes, al exceso de trabajo y la forma como el ser humano tiende a adaptarse a ella. Este procedimiento tiene que ver con ciertas acciones como son: la alarma es la que tiene la percepción del estrés y que pone los mecanismos de defensa, si esto continúa está la resistencia en la que el organismo desplaza las formas de afrontar, si a situación es muy fuerte por el tiempo que lleva los recursos que tienen las personas llegan a agotarse y se produce la tercera función la del agotamiento en la que la persona se debilita y si no se atiende a tiempo puede generar la muerte.⁽²⁰⁾

2.2.2 Teoría aplicable a la sobrecarga laboral

Roy creó por los años 70 un modelo en la que consideraba que la adaptación es una respuesta que favorece la parte integral de los individuos, ya que ayuda a sobrevivir, crecer, reproducir y dominar. Este modelo ayuda a entender el trabajo enfermero ya que su intervención va a minimizar las formas de tener sobrecarga laboral, es decir este modelo en un mecanismo eficaz para hacer frente al trabajo en el momento de cuidado del personal enfermero. Roy hace una descripción de los individuos como personas holísticas, teniendo a las partes para hacerlo unidad para lograr un objetivo, son que se dé la causa-efecto, ya que las circunstancias a las que hacen frente son de tipo individual y distintas de cada persona, se tiene en cuenta el momento que viven, la forma de enfrentar y las expectativas que tienen las personas con respecto al cuidado para fomentar la adaptación.⁽²¹⁾

2.2.3 Teorías del síndrome de burnout

Teoría de la perspectiva psicosocial según Maslach

De acuerdo a Maslach Jackson y Leiter manifiestan que este síndrome que es un tipo de estrés se muestra con el cansancio, la despersonalización de

los individuos que trabajan, lo que conduce a que la persona no tenga interés por nada, carezca de estímulos en la ejecución de sus funciones en el campo laboral, sobre todo en las profesiones que exigen atención y esfuerzo por el servicio a los demás, como es el caso de enfermería. ⁽²²⁾

Teoría socio cognitiva del yo

Esta teoría tiene que ver con la manera que los profesionales de servicio hacen frente las circunstancias estresantes, que se apoya en su capacidad de hacer un trabajo, los materiales que usa, que influye porque no existe fines, no hay motivación, existe sobrecarga y carecen de recursos. ⁽²³⁾

Teoría del intercambio social

La teoría afirma que el intercambio social tiene que ver con tres rasgos que producen el estrés. Por un lado, está la incertidumbre: cuando no es claro entre lo que se siente y piensa y se cambia las maneras de vivir, luego la percepción de igualdad cuando no existe equilibrio en lo que las personas brindan y lo que reciben y luego la falta de control cuando los individuos no pueden tener control de sus actividades lo que produce violencia y conflicto. ⁽²⁴⁾

2.3 Marco conceptual

Variable 1: Carga laboral

La carga laboral es el grupo de necesidades tanto físicas como mentales que se somete el empleado durante su horario de trabajo, en el caso del personal enfermero son los signos que se presenta en éste al terminar su jornada de trabajo, teniendo algunas características como agotamiento, cansancio que tiene influencia en su salud y en la atención al paciente. ⁽²⁵⁾

Del mismo modo la carga laboral son la serie de actividades que desarrolla el profesional de enfermería al momento de realizar el cuidado de los pacientes, en la que existe desgaste físico y mental. Muchas veces los enfermeros no pueden satisfacer todas las demandas porque carecen de tiempo y deben trabajar más del tiempo. ⁽²⁶⁾

La carga laboral con el correr de los años afecta la salud de los

empleados, ya que lo expone a varias actividades de las programadas, circunstancias difíciles que se dan en el ambiente laboral como es el caso de las relaciones con sus compañeros de trabajo, que minimiza la eficiencia y la eficacia y el desarrollo de sus actividades. ⁽²⁷⁾

La Organización Mundial de la Salud afirma que la sobrecarga laboral se asocia de manera directa con los accidentes que se pueden presentar en el ámbito laboral y es necesario que estos se identifiquen para realizar acciones de prevención para minimizar los riesgos que estos generan. ⁽²⁸⁾

La sobrecarga laboral tiene que ver con el esfuerzo físico y mental, que realiza un sujeto cuando se desplaza y que se repiten una y otra vez y que pueden desarrollar distintos trastornos ya sea en los músculos, en el esqueleto o en los aspectos psicológicos. ⁽²⁹⁾

La sobrecarga laboral tiene que ver con los requerimientos psicofísicos a los que se someten los individuos en su área laboral, cuando el esfuerzo es grande se inicia con el apareamiento de la fatiga, luego se reduce las capacidades físicas y mentales luego de realizar una tarea y se da en un espacio de tiempo. ⁽¹⁶⁾

Fases de la sobrecarga laboral

En la fase inicial está el entusiasmo cuando la persona posee mucha energía y expectativas positivas. En la segunda fase está la del estancamiento cuando no hay equilibrio en lo que es el esfuerzo y la recompensa. En la tercera fase está la frustración es la poca motivación al trabajo los que pueden generar problemas de salud que repercuten en el empleo. En la cuarta fase es la apatía cuando hay cambios de los comportamientos y la quinta fase es quemado cuando se da la sobrecarga laboral que puede en un momento ser cíclica y tener repetición permanente. ⁽³⁰⁾

Características de la sobrecarga laboral

Los estilos de trabajo en la que la persona quiere ser perfecta en su jornada laboral, no tienen control del tiempo, tienen una forma común de ver el trabajo y una apreciación opresiva de la institución, es decir buscando la

perfección se excede en el trabajo y busca la excelencia en el desempeño de sus funciones. La visión general que tienen les hace ver una razón estándar en el desempeño de sus responsabilidades y existe temor en la pérdida de su trabajo. ⁽³¹⁾

Modelos de la sobrecarga laboral

Estos modelos se cimentan en dos corrientes la demanda psicológica que se ocasiona por la distribución de tareas para efectuar el trabajo y el control que tiene que ver con la forma de organizar el trabajo para tomar decisiones en el ámbito laboral y realizar el cumplimiento de las tareas. ⁽³²⁾

Efectos de la sobrecarga laboral

La sobrecarga laboral les puede generar conductas poco creativas, porque se reduce su pasión por el trabajo, la forma de compartir con sus compañeros, se reduce el aspecto afectivo y el compromiso con la institución, no encuentra motivación en el trabajo y sus reacciones son bruscas, no puede medir su parte emocional, la misma que no permite una buena interacción con sus compañeros, ya no se siente comprometido con ninguna tarea. ⁽³³⁾

Dimensiones de la sobrecarga laboral

Entre las dimensiones están:

Dimensión 1: Sobrecarga física

Son las transformaciones del organismo que se generan en la persona y producen cansancio, siendo la tendencia más en las mujeres y sobre todo en lo afectivo y en los varones se da en el aspecto conductual de acuerdo a la edad. La carga laboral se genera por problemas externos. Entre los indicadores está la postura que la posición que tiene el empleado en ámbito laboral. El alineamiento es cuando las distintas partes del cuerpo deben tener cierto balance para funcionar. El desplazamiento cuando existen cargas que son mayores y se tiene que modificar su posición y se emplea mucha energía y para se hace mucho esfuerzo para mover. El esfuerzo que es el desgaste que se hace de energía. Hábitos son las acciones repetitivas que se hace en la rutina diaria con carácter negativo o positivo. Sueño es el espacio de tiempo en la que los individuos

relajan tanto el cuerpo como los músculos. Dolor: es la sensación no agradable que se genera por acción de una circunstancia adversa. Descanso: es el espacio de la persona en que hay reposo y se suspenden todo tipo de tareas. Resistencia. En el aspecto de los enfermeros se mide lo que pueden rendir en su ambiente laboral. ⁽¹⁶⁾

Dimensión 2: Sobrecarga psicológica

Es la que tiene que ver con los rasgos de la personalidad de cada sujeto que al darse una circunstancia de sobrecarga va a generar situaciones de tipo conductual y emocional, en la que tienen propensión al estrés las que son irritables, no saben dominar sus emociones, son impulsivos y otros que no saben mostrar su estrés y se mantienen pasivos, conformistas, sumisos y que su deseo es tener aprobación de los demás. En sus indicadores están: atención: es un aspecto en el que necesitan del servicio de otro individuo, por lo general es para brindar satisfacción a los requerimientos básicos de otro individuo. Presión: Es una determinada fuerza que se da a otro individuo, que en algunos casos puede ser muy tóxica. Relajo: es el hecho de mantenerse pausado, es un descanso de un período de tiempo. Desgaste: se da cuando se usa una mayor cantidad de energía en asociación a lo que se genera. Concentración: en la que se usa la función motora fina para una tarea específica, se asocia con la acción de empoderar. Intolerancia: en algunos casos en el hecho de generar rechazo, disgusto, en el trabajo se da cuando no se concuerda en algunos caracteres y existe diferencias e inciden de forma negativa en la producción. ⁽¹⁶⁾

Dimensión 3: sobrecarga comportamental

Son las acciones que se producen en el lugar en el que se desarrolla el individuo, la que se da por el aspecto social, por migración o por el aspecto académico que producen determinado tipo de comportamiento puede ser asertivo o reactivo. Entre sus indicadores esta: experiencia: es una condición que se da con el tiempo en el que se produce capacidad de crecimiento, saberes y acciones previas. Continua: que permaneces como una unidad, participan distintos componentes. Agresividad: se gasta energía innecesaria al no canalizar apropiadamente las circunstancias adversas. Conflicto: cuando no hay

satisfacción con el alcance de los propósitos, que se dan ya sea por aspectos internos o externos y que altera las reacciones entre las personas. Aislamiento: los individuos no socializan con los demás y les afecta en lo psicológico, tiene que ver con la autoestima y la depresión. Desgano: los individuos no tienen deseo de llevar a cabo un determinado trabajo, en algunos casos realizan inadecuadamente su trabajo, no tienen ni estímulo interno ni externo.⁽¹⁶⁾

Dimensión 4: Afrontamiento

Es la capacidad que tienen ciertos individuos para hacer frente a la adversidad, es el nivel de tensión con la que debe llevar a cabo sus actividades, la que en muchos casos está influida por las pautas que tuvo de su familia en los aspectos políticos, económicos, religiosos, culturales, sociales entre otros. En sus indicadores están: adaptación que es el proceso en el cual las personas pueden vivir, convivir, es el hecho de poder tolerar a otro individuo. Capacitación: es el nivel de conocimiento con la que cuenta un individuo que lo ayuda a lograr sus metas. Demanda: cuando hay muchos requerimientos se incrementa la cantidad de usuarios. Manejable: es una situación que hace que haya una mediación para llevar el trabajo de la mejor manera. Organización: en la que se tienen en cuenta las normas, se respeta los derechos y hay exigencia para cumplirlos. Elogios: es un componente importante el hecho de reconocer habiendo uso de los elogios. Valores: que se dan por el conocimiento a través de la educación que se da en la familia, que deben ser sostenibles en el tiempo y ser practicados con frecuencia.⁽¹⁶⁾

Variable 2: Síndrome de Burnout

La palabra burnout es usada por Maslach y Jackson por el año 1981 que muestra como un exceso de trabajo lo que produce cambios en el aspecto físico y mental, ya que por la forma de trabajo la persona no duerme las horas completas, lo que no le ayuda a poder tomar decisiones y va afectando su salud. Este término se volvió popular desde un congreso que fue organizado por la Asociación de Psicología Americana (APA).⁽³⁴⁾

El síndrome de burnout se da cuando los individuos están constantemente expuestos a eventos que producen emociones fuertes o circunstancias

amenazantes y se da una reacción fisiológica del cuerpo porque éste debe hacer frente a distintos mecanismos de defensa. ⁽³⁵⁾

De acuerdo a la OMS el síndrome de burnout se da por lo general en el ámbito laboral por ciertas alteraciones en las personas que tienen efectos porque no existe un equilibrio de adaptación para afrontar circunstancias en el aspecto profesional que son lejanas a las capacidades de las personas tanto físicas o psíquicas que se dan por las horas de trabajo, que puede ser porque no existe una buena organización o porque no hay buenas relaciones interpersonales, es decir el clima laboral no es el adecuado. ⁽³⁶⁾

El síndrome de burnout es una circunstancia que se da de forma prolongada con diferentes tipos de estresores en la jornada laboral que es producida por el medio social y las interrelaciones. Cuando los individuos no son reconocidos como seres humanos y se les exige en el trabajo. ⁽¹⁵⁾

Causas del síndrome de burnout

Las causas son diversas, pero se considera como principal el ambiente de trabajo, porque están también la edad, el estado civil, sexo, diferentes clases de personalidad, el grado de instrucción, entre otros. Son las situaciones negativas que se van dando de forma permanente, lo cual hace que se minimice la eficacia del trabajador. ⁽³⁷⁾

La edad tiene un papel fundamental, ya que hay muchos jóvenes que al inicio de su actividad laboral pasan por un tema de estrés porque hay una diferencia abismal entre sus expectativas y lo que sucede en el ámbito laboral y luego se da entre las edades de 30 y 40 años que, según Maslach y Jackson, los individuos tienen la tendencia a caer en el estrés de tipo laboral. ⁽³⁸⁾

Entre los 45 y 50 años las personas pueden caer en el cansancio emocional y también la despersonalización porque ya en esa edad tienen ciertos años de experiencia. La despersonalización se da más en el caso de los varones y en el sexo femenino se da el cansancio emocional o el síndrome de burnout, por lo general las mujeres asumen doble función tanto de profesional como de ama de casa. ⁽³⁹⁾

Factores que producen el síndrome de burnout

Factores biológicos: son los cambios del organismo que se generan en las personas y que llevan al síndrome. ⁽⁴⁰⁾

Factores psicológicos: son los que provienen de las distintas clases de personalidad, que al darse circunstancias de estrés producen un mal psicológico, que tiene como características sentirse poco atractivo, problemas para alcanzar los fines, tener sentimientos de inferioridad, miedo a equivocarse, sentirse inseguro. ⁽⁴⁰⁾

Factores socioculturales: son los que influyen en las relaciones sociales, culturales que producen estrés como: los problemas en el trabajo, los conflictos, las relaciones interpersonales, entre otros. ⁽⁴⁰⁾

Síntomas del síndrome de burnout

Físicos: pérdida de apetito, cuando existe presión, sensación de hambre, mala digestión y acidez, diarrea o estreñimiento, falta de sueño, cansancio permanente, sudoración sin ninguna causa, mordida de uñas, tics de tipo nervioso, dolor de cabeza, náuseas, calambres, problemas de respiración, ganas de llorar, en algunos casos presión arterial alta, entre otros. ⁽⁴¹⁾

Conductuales: permanente irritabilidad, no tener la capacidad de hacer frente a las situaciones, poco interés por las cosas, miedo permanente, problemas en la toma de decisiones, falta de capacidad para mostrar los sentimientos reales, falta del sentido de humor, miedo al futuro, entre otros. ⁽⁴¹⁾

Tipos de síndrome de burnout

Se considera dos:

Episódico: se da por una determinada situación puede ser eventual o circunstancial

Crónico: que se da cuando el individuo tiene los siguientes problemas. ⁽⁴²⁾

Ambiente laboral no adecuado: son los que tienen que ver con el espacio físico como la carencia de luz, aire, exceso de ruido, baja o alta temperatura, entre otros.

Sobre carga laboral: se da por un exceso de exigencia, persistencia fuera de lo normal.

Alteración de los ritmos biológicos: son los generados por las secreciones hormonales, la falta de sueño, el exceso de trabajo, se da en los trabajadores que trabajan de noche que necesitan un esfuerzo alto de adaptación como es el caso del personal enfermero. ⁽⁴³⁾

Dimensiones del síndrome de Burnout

Se considera tres:

Dimensión 1: Cansancio emocional

Es el agotamiento que presenta la persona, porque pierde energía por efecto de la interrelación con otros individuos en el centro laboral, existe desgaste en la que hay la percepción de que como profesional no queda nada por hacer.

Dimensión 2: Despersonalización

Son el grupo de comportamientos, repuestas negativas, sentimientos encaminados a las personas que se brinda atención, en la que los trabajadores presentan irritabilidad, falta de motivación, lo que lleva a un ambiente desagradable en el ámbito laboral, en algunos casos presentan actitudes de cinismo.

Dimensión 3: Realización personal

Las personas muestran una falta de competencia personal, que se puede observar en las contestaciones negativas, del mismo modo muestran una baja autoestima, lo que los lleva a una productividad baja que les hace no tener la capacidad de afrontar las dificultades. ⁽¹⁵⁾

2.4 Definición de términos

- **Ritmo de trabajo:** Tiempo necesario para poder realizar un trabajo, sin salir del tiempo planificado para la ejecución de ello ⁽⁴⁴⁾

Carga de trabajo

Agrupación de necesidades psico-físicas a los que se somete un empleado a lo largo de su jornada laboral ⁽⁴⁵⁾

Trabajo muscular

Consumo de energía por parte del trabajador con un esfuerzo mayor al que debe realizar, el mismo que produce contracción de los músculos ⁽⁴⁶⁾

Condición de trabajo

Cualquier situación de trabajo en la que se incluye los aspectos de organización, infraestructura y forma de ordenar el trabajo ⁽⁴⁶⁾

Ergonomía

Es una disciplina científica que tiene que ver con las interrelaciones entre las personas y la forma como desarrollan su trabajo ⁽⁴⁷⁾

Estrés laboral

Es el que surge por efecto un desbalance entre la demanda y la capacidad de respuesta que tiene la persona, en la que la frustración frente a la demanda, tiene efectos negativos ⁽⁴⁸⁾

Procedimiento de trabajo

La secuencia que tiene la persona para realizar sus funciones, en la que se incluyen medios materiales y humanos ⁽⁴⁹⁾

Fatiga

Situación que se experimenta luego de realizar de forma continua e intensa esfuerzo físico o mental ⁽⁵⁰⁾

Fatiga crónica

Trastorno que tiene que ver con un cansancio que se da en exceso, que continua pese a que la persona descansa ⁽⁵⁰⁾

III. HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1 Hipótesis

3.1.1 Hipótesis general

Existe relación significativa entre la sobrecarga laboral y síndrome de Burnout en enfermeras, servicio de emergencia, hospital María Auxiliadora, 2022

3.1.2 Hipótesis específicas

Existe relación significativa entre la sobrecarga laboral y la dimensión cansancio emocional en enfermeras, servicio de emergencia, hospital María Auxiliadora, 2022

Existe relación significativa entre la sobrecarga laboral y la dimensión despersonalización en enfermeras, servicio de emergencia, hospital María Auxiliadora, 2022

Existe relación significativa entre la sobrecarga laboral y la dimensión realización personal en enfermeras, servicio de emergencia, hospital María Auxiliadora, 2022

3.2 Definición conceptual de las variables

La sobrecarga laboral: tiene que ver con los requerimientos psicofísicos a los que se someten los individuos en su área laboral, cuando el esfuerzo es grande se inicia con el apareamiento de la fatiga, luego se reduce las capacidades físicas y mentales luego de realizar una tarea y se da en un espacio de tiempo. La sobrecarga laboral tiene cuatro dimensiones: física, psicológica, comportamental y afrontamiento. ⁽¹⁶⁾

El síndrome de burnout: es una circunstancia que se da de forma prolongada con diferentes tipos de estresores en la jornada laboral que es producida por el medio social y las interrelaciones. Cuando los individuos no son reconocidos como seres humanos y se les exige en el trabajo. Tiene tres dimensiones: cansancio emocional, despersonalización y realización personal. ⁽¹⁵⁾

3.2.1 Operationalization de las variables

VARIABLE	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍNDICE	ÍTEM S	MÉTOD O	TÉCNIC A
Sobrecarga laboral	Para medir la sobrecarga laboral se utilizará un cuestionario del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (España) el que está compuesto de 37 ítems con 4 dimensiones de manera proporcional.	Física	Postura - Alineamiento y desplazamiento -Esfuerzo y hábitos -Sueño y descanso -Dolor y resistencia	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre Siempre	1-12		
		Psicológica	-Atención inmediata -Presión y relajación -Concertación y desgaste -Intolerancia al entorno		13-20		
		Comportamental	-Cometer errores -Mostrar actitud diligente -Experiencia -continuidad -Generación de conflictos -Aislamiento		21-28		
		Afrontamiento	-Adaptación -Capacitación constante -Forma de Organizarse -Mantener elogios -usar sus valores		29-37		

VARIABLE	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍNDICE	ÍTEM S	MÉTOD O	TÉCNIC A
Síndrome de Burnout	Para medir el síndrome de burnout se usará un cuestionario constituido por 22 ítems, distribuido en tres dimensiones. Es un instrumento validado internacionalmente que se adapta a cada realidad.	Cansancio emocional	- Agotamiento y cansancio - Aflicción - Dolor y frustración - Demanda y entorno	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre Siempre	1-9		
		Despersonalización	- Maltrato - Insensibilidad - Ser indiferente a todo - Sentir culpabilidad		10-14		
		Realización personal	- Tener comprensión - Ser eficaz - Tener influencia en las personas - Estimular - Alcanzar metas - Permanecer en calma		15-22		

IV. METODOLOGÍA

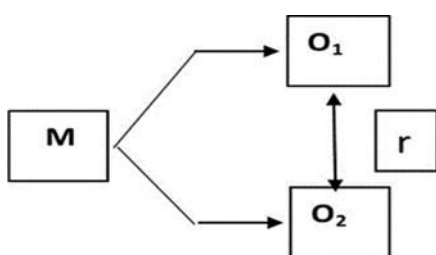
4.2 Diseño metodológico

La investigación tiene un enfoque cuantitativo, descriptivo y aplicado. a que solamente amplía los conocimientos del ámbito científico y no busca dar solución a los problemas planteados. ⁽⁵¹⁾

4.1 Diseño de la investigación

En relación al diseño fue no experimental, ya que las variables se presentaron tal como están, sin realizar manipulación en ningún instante. Del mismo modo fue de corte transversal ya que en el recojo de información se hizo en un período de tiempo único, el fin es analizar las variables en un instante determinado. ⁽⁵²⁾

Del mismo modo el estudio fue descriptivo, correlacional. Es descriptivo porque indagan por determinar ciertos rasgos, fenómenos, propiedades que se dan en la realidad y es correlacional porque se busca determinar si hay relación entre las variables. En este estudio se buscó la correlación de la carga laboral y el síndrome de burnout. ⁽⁵¹⁾ el esquema de la investigación es el siguiente:



En la que:

M= Muestra

O₁=Variable carga laboral

O₂=Variable síndrome de

burnout R= Relación

entre carga laboral y el
síndrome de burnout

4.2 Método

El método que se aplicó fue el hipotético deductivo porque ~~inicia con~~ datos empíricos, pasa por diferentes etapas, para llegar a conclusiones, cuantitativo porque los datos recogidos a través del instrumento son datos numéricos que son trabajados a través de la estadística los mismos se presentaron en cuadros, tablas y porcentajes ⁽⁵³⁾.

El método de investigación fue el hipotético deductivo. Explicar porqué aplicó este método fundamentar...

4.3 Población y muestra

La población son un conglomerado de individuos, objetos, programas que forman parte de un universo y se encuentran dentro de un mismo espacio, con los rasgos similares. ⁽⁵³⁾

Formaron parte de la población 99 enfermeros que trabajan en el servicio de Emergencia en el Hospital María Auxiliadora

La muestra es un sub grupo de personas, que cuentan con las características de la población, que para el estudio se obtuvo con la fórmula matemática.

$$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot (p \cdot q)}{(N-1) \cdot (E)^2 + (Z)^2 \cdot (p \cdot q)}$$

Donde:

n: Muestra.	Z: Nivel de confianza (95%=1.96)
N: Población	E: Error estándar (5%)
p: Tasa de acierto o éxito (50%)	q: Tasa de fracaso o error (50%)

Según ello:

N=?	Z: 1.96
N: 106	E: 0.5
p: 0.5	q: 0.05

$$n = \frac{106 (1.96)^2 * (0.5*0.5)}{(106-1) * (0.05)^2 + (1.96)^2 * (0.5*0.5)}$$

n=79

Se trabajó con 79 enfermeros servicio de emergencia del hospital María Auxiliadora. El muestreo fue probabilístico aleatorio, ya que se obtuvo a través de la parte matemática.

4.4 Lugar de estudio y periodo desarrollado

La investigación se llevó a cabo en el servicio de Emergencia del hospital María Auxiliadora que cuenta con varias especialidades y en la que se brinda atención a todo el cono sur. Desde enero del presente año hasta octubre en que se empezó a aplicar los instrumentos

4.5 Técnicas e instrumentos de recolección de la información

La técnica que se empleó fue la encuesta con el instrumento el cuestionario, para recoger la información.

Tabla 1*Ficha técnica de la sobrecarga laboral*

Variable	Sobrecarga laboral
Instrumento	Cuestionario
Autor	Campos Bridith
Lugar de aplicación	Hospital María Auxiliadora
Tiempo	40 minutos
Número de ítems	37
Escala	Likert
Dimensiones	Física, psicológica, comportamental, afrontamiento
Niveles	Alto, regular, bajo
Participantes	79

Fuente: Elaboración propia

Tabla 2*Ficha técnica del síndrome de burnout*

Variable	Síndrome de Burnout
Instrumento	Cuestionario
Autor	Jiménez y Laredo
Lugar de aplicación	Hospital María Auxiliadora
Tiempo	30 minutos
Número de ítems	22
Escala	Likert
Dimensiones	Cansancio emocional, despersonalización, realización personal
Niveles	Alto, medio, bajo
Participantes	79

Fuente: Elaboración propia

Validez y confiabilidad

La validez tiene que ver con el nivel con el que cuenta el instrumento para medir lo que se propone medir. ⁽⁵²⁾

Para la validez se tuvo en cuenta el juicio de expertos, los que tuvieron en cuenta la construcción del instrumento, es decir verán la parte interna para que este sea claro, pertinente y relevante (Ver anexo 5). Para ello fueron tres expertos los que se encargaron de la validez.

Se aplicó la prueba binomial para ver la validez de los instrumentos (Ver anexo 6)

La confiabilidad tiene que ver con las veces que se pueda aplicar el instrumento ya sea de forma individual o en grupo y los resultados son los mismos, estos deben tener consistencia y coherencia. ⁽⁵²⁾

Para la confiabilidad se aplicó a un grupo de 25 personas y a los resultados se aplicó Alfa de Cronbach.

Tabla 3

Nivel de confiabilidad

Variable	Nivel de confiabilidad
Carga laboral	0, 931
Síndrome de Burnout	0, 912

Fuente: Base de datos de la prueba piloto

4.6 Análisis y procesamiento de datos

Los datos fueron recogidos a través del cuestionario y fueron procesados con el SPSS versión 26. Se realizará inicialmente la parte descriptiva de cada variable colocados en tablas con sus valores absolutos y porcentuales y luego la parte inferencial en la que se tendrá en cuenta la comprobación de las hipótesis tanto la general como las específicas. Para encontrar la correlación se usó Rho de Spearman, en la que se vio la relación de las variables de estudio (Ver anexo 8, prueba de normalidad)

Las pruebas estadísticas que se emplearon que se emplearon fueron: Para la confiabilidad Alfa de Cronbach, para la prueba de normalidad Kolmogorov- Smirnov y para la correlación Rho de Spearman para ver la relación de las variables.

4.7 Aspectos éticos en investigación

Como toda investigación contó con principios éticos como son la beneficencia, actuar con la bondad, la no maleficencia sin usar los datos para causar daño, autonomía, que participaron en el estudio de forma voluntaria, dando su consentimiento para participa en la prueba, sin ningún tipo de presión, siendo ellos los que tomen la determinación de participar, justicia que todos fueron tratados de la misma manera, sin tener preferencias por nadie. Se Consideró el respeto a los participantes. En cuanto a la información contenida en el estudio fue fruto de la investigación sin copiar de otros trabajos similares.

Se efectuó el permiso respectivo a la dirección del Hospital María Auxiliadora para la aplicación de los instrumentos y los datos son totalmente confiables.

V. RESULTADOS

5.1. Resultados descriptivos

Tabla 5.1.1

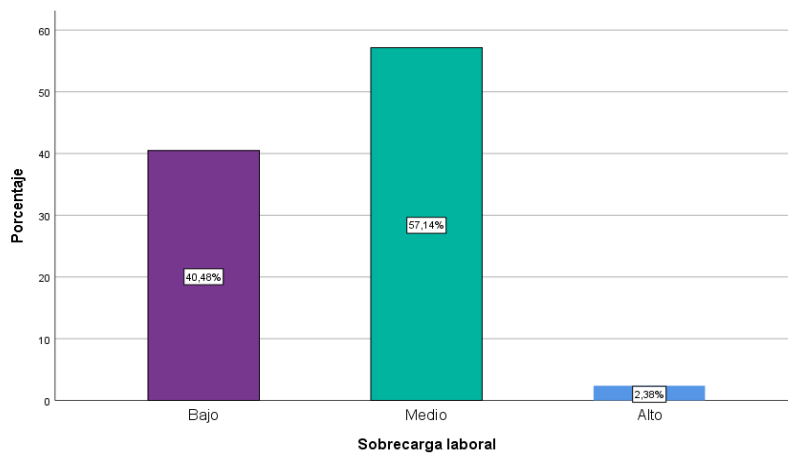
Sobrecarga laboral en enfermeras, servicio de emergencia, Hospital María Auxiliadora, 2022

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	34	40,5
	Medio	48	57,1
	Alto	2	2,4
	Total	84	100,0

Fuente: Elaboración propia

Figura 5.1.1

Sobrecarga laboral en enfermeras, servicio de emergencia, Hospital María Auxiliadora, 2022



Fuente: Base de datos

En la tabla. y figuraNº 5.1.1 1, se observó que el 57.1% de las encuestadas percibieron que la sobrecarga laboral fue de nivel medio, mientras que el 40.5% refirió que fue de nivel bajo. Sin embargo, solo el 2.4% señaló que la sobrecarga laboral fue de nivel alto, según lo manifestado por las enfermeras que laboran el servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, en el año 2022.

Tabla 4.1.2

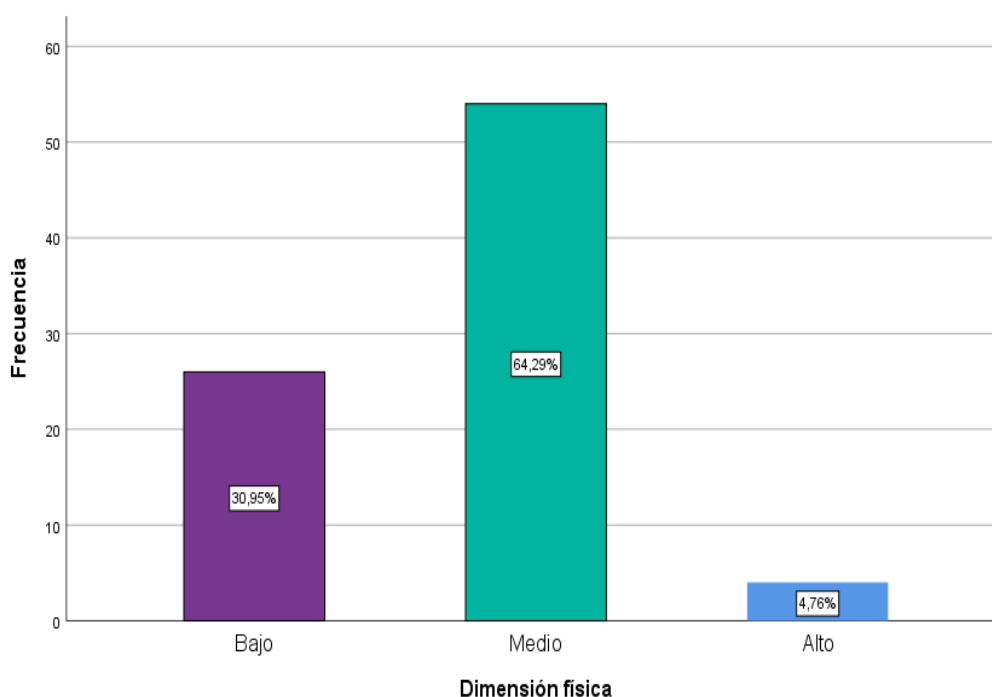
Distribución de frecuencias de la dimensión física de la sobrecarga laboral en enfermeras del Servicio de Emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2022.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	26	31,0
	Medio	54	64,3
	Alto	4	4,8
	Total	84	100,0

Fuente: Base de datos

Figura 5.1.2

Niveles de la dimensión física de la sobrecarga laboral en enfermeras del Servicio de Emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2022.



De la tabla 5 y figura 2., se observó que el 64.3% de las encuestadas percibieron que la sobrecarga laboral fue de nivel medio en cuanto a la dimensión física, mientras que el 31.0% refirió que fue de nivel bajo. Sin embargo, solo el 4.8% señaló que la sobrecarga laboral fue de nivel alto en lo que respecta a la dimensión física, según lo manifestado por las enfermeras que laboran el servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, en el año 2022.

Tabla 5.1.2

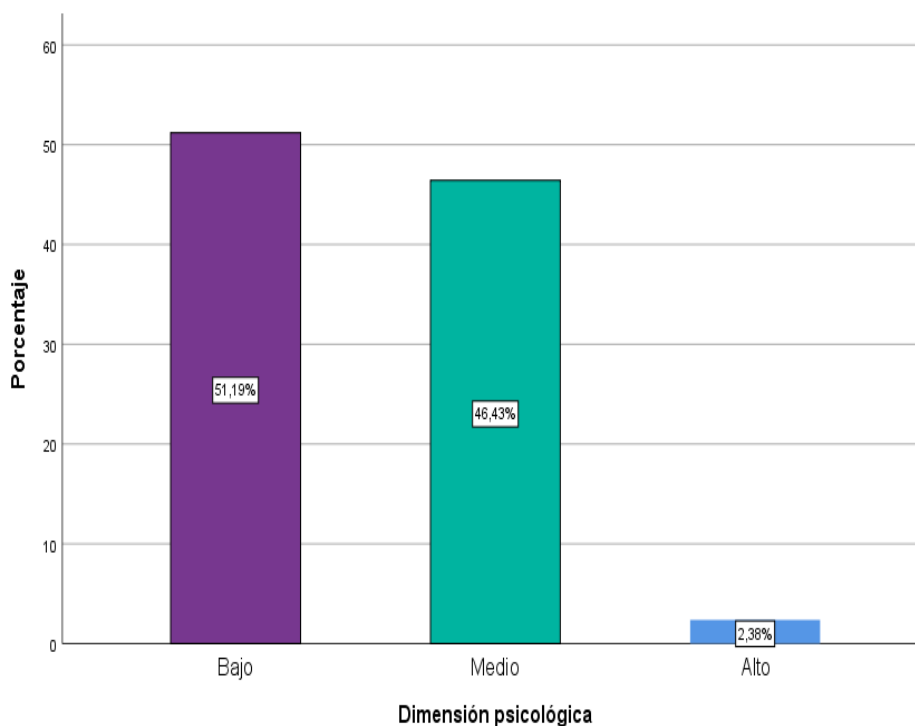
Distribución de frecuencias de la dimensión psicológica de la sobrecarga laboral en enfermeras del Servicio de Emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2022.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	43	51,2
	Medio	39	46,4
	Alto	2	2,4
	Total	84	100,0

Fuente: Base de datos

Figura 5.1.2

Niveles de la dimensión psicológica de la sobrecarga laboral en enfermeras del Servicio de Emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2022.



En la tabla y figura 5.1.2 se observó que el 51.2% de las encuestadas percibieron que la sobrecarga laboral fue de nivel bajo en cuanto a la dimensión psicológica, mientras que el 46.4% refirió que fue de nivel medio. Sin embargo, solo el 2.4% señaló que la sobrecarga laboral fue de nivel alto en lo que respecta a la dimensión psicológica, según lo manifestado por las enfermeras que laboran el servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, en el año 2022.

Tabla 5

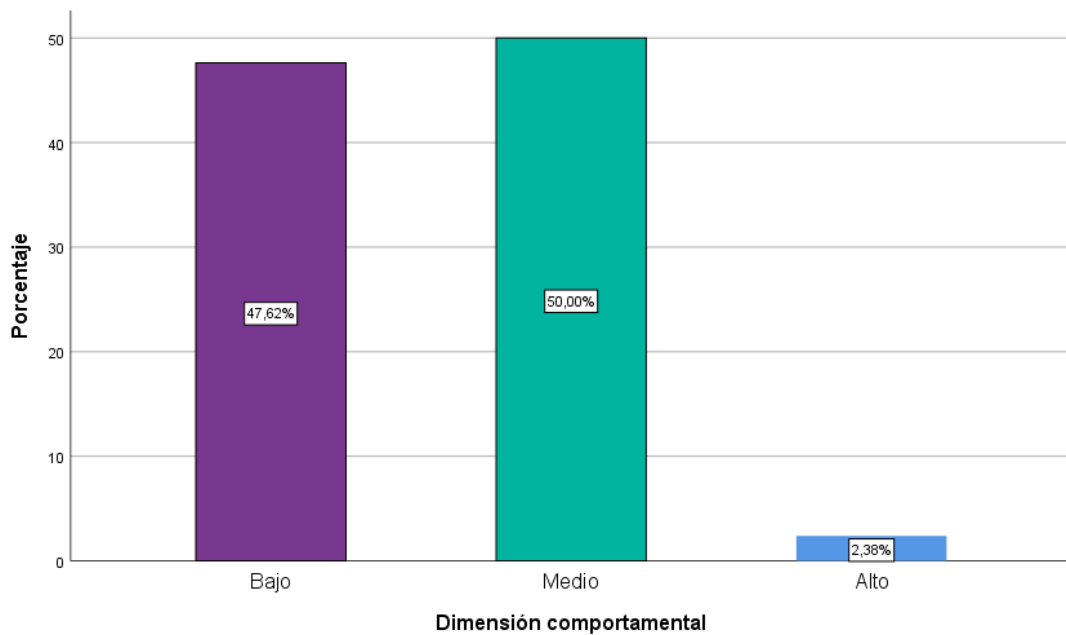
Distribución de frecuencias de la dimensión comportamental de la sobrecarga laboral en enfermeras del Servicio de Emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2022.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	40	47,6
	Medio	42	50,0
	Alto	2	2,4
	Total	84	100,0

Fuente: Base de datos

Figura 1

Niveles de la dimensión comportamental de la sobrecarga laboral en enfermeras del Servicio de Emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2022.



De la tabla 7 y figura 4, se observó que el 50.0% de las encuestadas percibieron que la sobrecarga laboral fue de nivel medio en lo que respecta a la dimensión comportamental, mientras que el 47.6% refirió que fue de nivel bajo. Sin embargo, solo el 2.4% señaló que la sobrecarga laboral fue de nivel alto en cuanto a la dimensión comportamental, según lo manifestado por las enfermeras que laboran el servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, en el año 2022.

Tabla 6

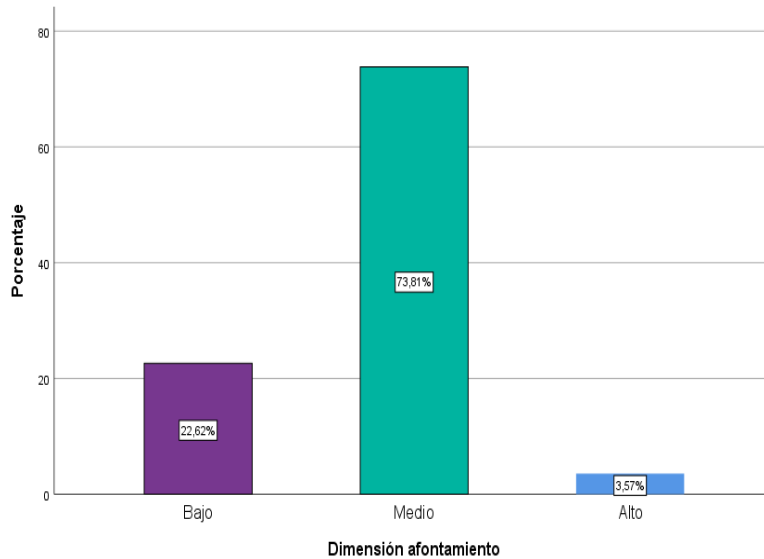
Distribución de frecuencias de la dimensión afrontamiento de la sobrecarga laboral en enfermeras del Servicio de Emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2022.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	19	22,6
	Medio	62	73,8
	Alto	3	3,6
	Total	84	100,0

Fuente: Base de datos

Figura 2

Distribución de frecuencias de la dimensión afrontamiento de la sobrecarga laboral en enfermeras del Servicio de Emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2022.



De la tabla 8 y figura 5, se observó que el 73.8% de las encuestadas percibieron que la sobrecarga laboral fue de nivel medio en cuanto a la dimensión afrontamiento, mientras que el 22.6% refirió que fue de nivel bajo. Sin embargo, solo el 3.6% señaló que la sobrecarga laboral fue de nivel alto en lo que respecta a la dimensión afrontamiento, según lo manifestado por las enfermeras que laboran el servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, en el año 2022.

Resultados descriptivos de la variable síndrome de burnout

Tabla 7

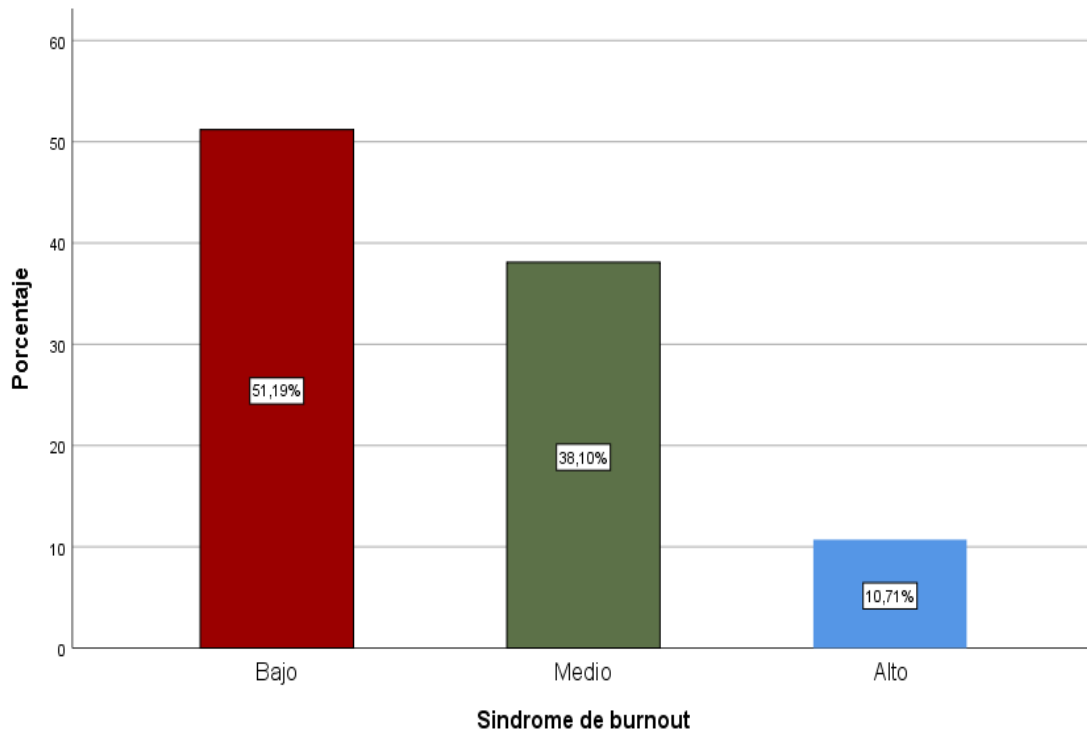
Distribución de frecuencias del síndrome de burnout en enfermeras del Servicio de Emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2022.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	43	51,2
	Medio	32	38,1
	Alto	9	10,7
	Total	84	100,0

Fuente: Base de datos

Figura 3

Niveles del síndrome de burnout en enfermeras del Servicio de Emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2022.



De la tabla 5.1.6 y figura 5.1.6, se observó que el 51.2% de las encuestadas percibieron que su nivel de síndrome de burnout fue de nivel bajo, mientras que el 38.1% percibió que fue de nivel medio. Sin embargo, solo el 10.7% manifestó que fue de nivel alto el síndrome de burnout según lo manifestado por las enfermeras encuestadas que laboran en el servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, en el año 2022.

Resultados descriptivos según las dimensiones de la variable síndrome de burnout

Tabla 8

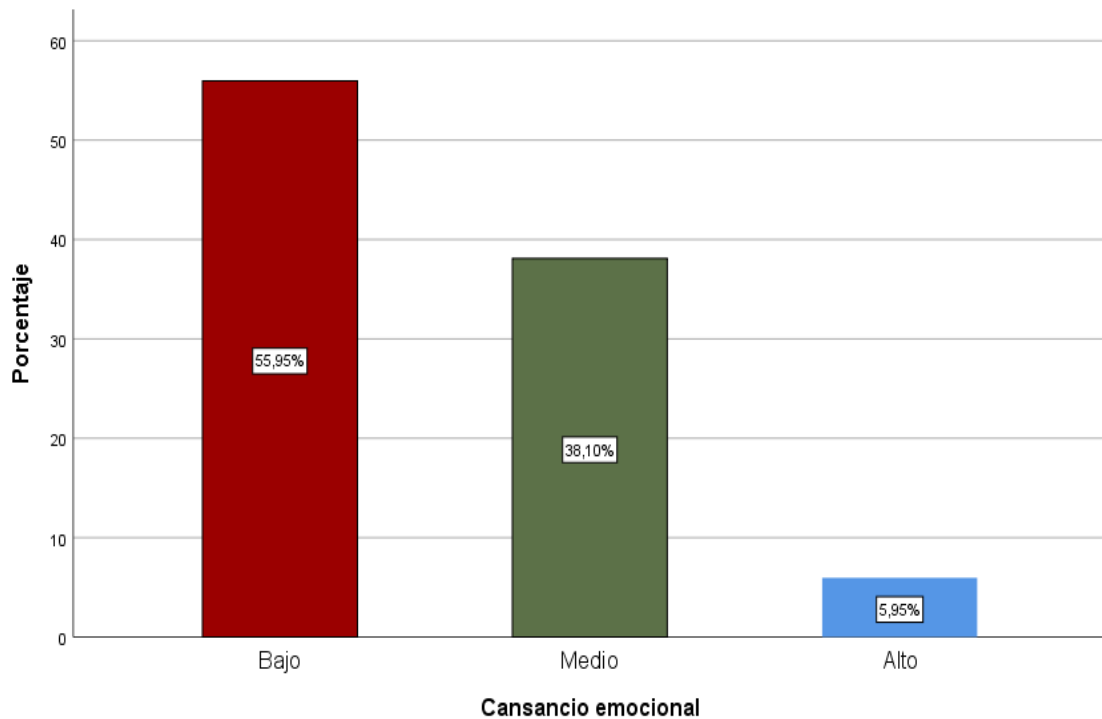
Distribución de frecuencias de la dimensión cansancio emocional del síndrome de Burnout en enfermeras del Servicio de Emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2022.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	47	56,0
	Medio	32	38,1
	Alto	5	6,0
	Total	84	100,0

Fuente: Base de datos

Figura 4

Niveles de la dimensión cansancio emocional del síndrome de Burnout en enfermeras del Servicio de Emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2022.



De la tabla 10 y figura 7, se observó que el 56.0% de las encuestadas percibieron que su nivel de síndrome de burnout fue de nivel bajo en cuanto a la

dimensión cansancio emocional, mientras que el 38.1% percibió que fue de nivel medio. Sin embargo, solo el 6.0% manifestó que fue de nivel alto el síndrome de burnout en lo que respecta a la dimensión cansancio emocional, según lo manifestado por las enfermeras encuestadas que laboran en el servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, en el año 2022.

Tabla 9

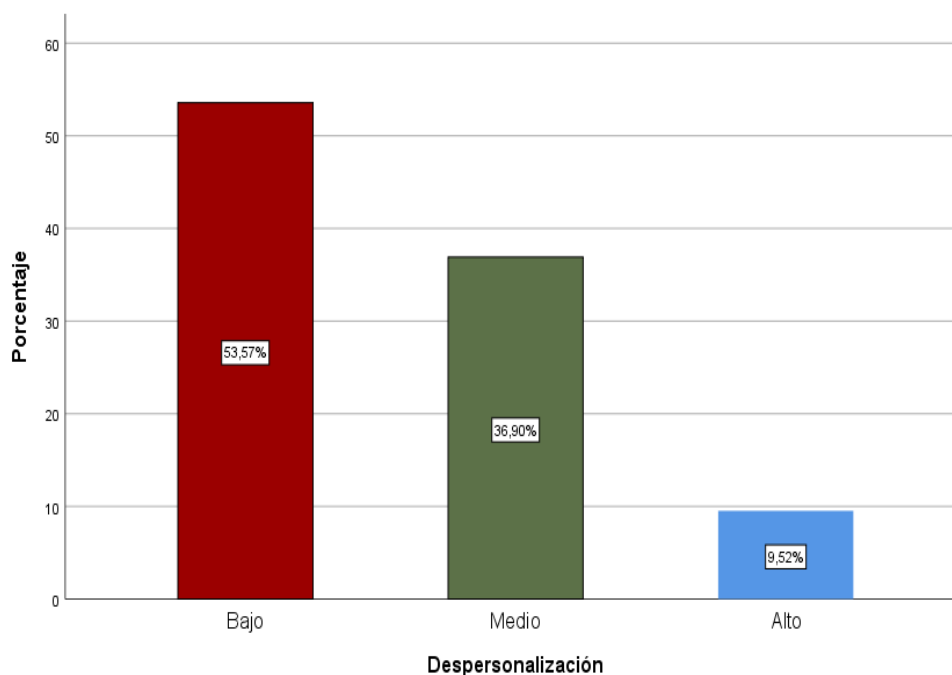
Distribución de frecuencias de la dimensión despersonalización del síndrome de Burnout en enfermeras del Servicio de Emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2022.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	45	53,6
	Medio	31	36,9
	Alto	8	9,5
	Total	84	100,0

Fuente: Base de datos

Figura 5

Niveles de la dimensión despersonalización del síndrome de Burnout en enfermeras del Servicio de Emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2022.



De la tabla 11 y figura 7, se observó que el 53.6% de las encuestadas

percibieron que su nivel de síndrome de burnout fue de nivel bajo en cuanto a la dimensión despersonalización, mientras que el 36.9% percibió que fue de nivel medio. Sin embargo, solo el 9.5% manifestó que fue de nivel alto el síndrome de burnout en lo que respecta a la dimensión despersonalización, según lo manifestado por las enfermeras encuestadas que laboran en el servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, en el año 2022.

Tabla 10

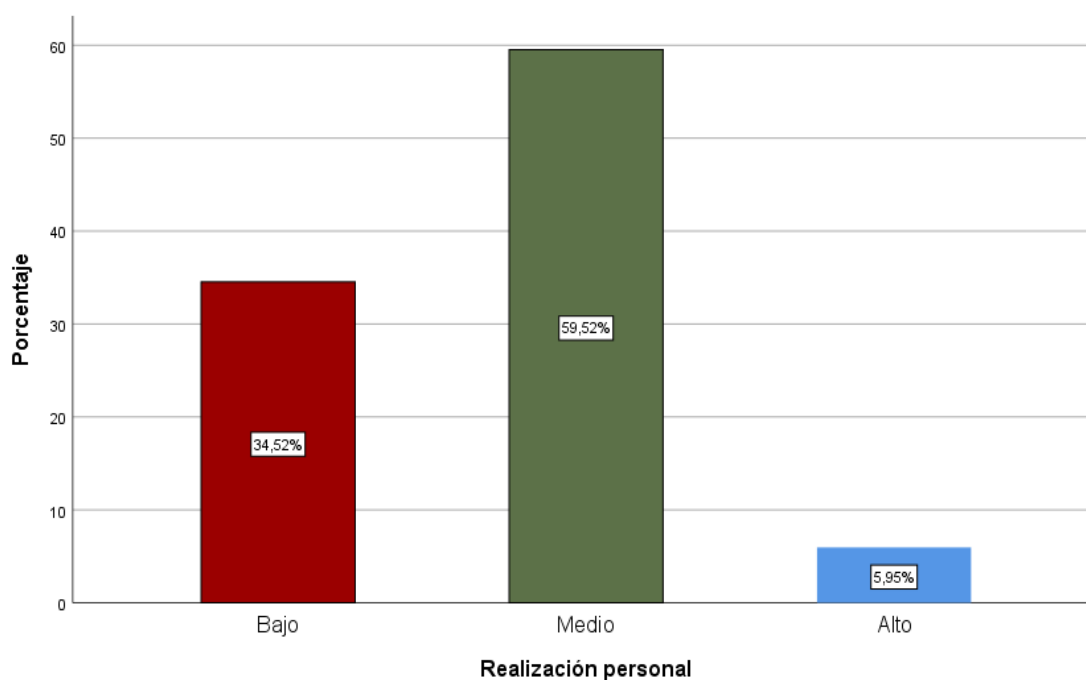
Distribución de frecuencias de la dimensión realización personal del síndrome de Burnout en enfermeras del Servicio de Emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2022.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	29	34.5
	Medio	50	59.5
	Alto	5	6.0
	Total	84	100,0

Fuente: Base de datos

Figura 6

Niveles de la dimensión realización personal del síndrome de Burnout en enfermeras del Servicio de Emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2022.



De la tabla 12 y figura 9, se observó que el 59.5% de las encuestadas percibieron que su nivel de síndrome de burnout fue de nivel medio en cuanto a la dimensión realización personal, mientras que el 34.5% percibió que fue de nivel bajo. Sin embargo, solo el 6.0% manifestó que fue de nivel alto el síndrome de burnout en lo que respecta a la dimensión realización personal, según lo manifestado por las enfermeras encuestadas que laboran en el servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, en el año 2022.

5.2 Resultados inferenciales:

Tabla5.2.1

Tabla cruzada entre la sobrecarga laboral y el síndrome de burnout en enfermeras del Servicio de Emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2022.

		Síndrome de burnout				Total
		Bajo	Medio	Alto		
Sobrecarga laboral	Bajo	Recuento	29	5	0	34
		% del total	34,5%	6,0%	0,0%	40,5%
	Medio	Recuento	14	27	7	48
		% del total	16,7%	32,1%	8,3%	57,1%
	Alto	Recuento	0	0	2	2
		% del total	0,0%	0,0%	2,4%	2,4%
Total		Recuento	43	32	9	84
		% del total	51,2%	38,1%	10,7%	100,0%

Fuente: Elaboración propia

De la información que se observó en la tabla 13 se tiene que, el 34.5% de las enfermeras percibieron que mientras la sobrecarga laboral fue de nivel bajo, y en el mismo nivel se ubicó el síndrome burnout. Así mismo, se observó que el 32.1% de los elementos muestrales manifestaron que mientras la sobre carga laboral fue de nivel medio, en el mismo nivel se ubicó el síndrome de burnout. Finalmente, solo el 2.4% de las encuestadas percibieron que la sobrecarga laboral y el síndrome de burnout fue de nivel alto.

Tabla 5.2.2

Tabla cruzada entre la sobrecarga laboral y el síndrome de burnout en su dimensión cansancio emocional en enfermeras del Servicio de Emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2022.

		Cansancio emocional			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Sobrecarga laboral	Bajo	Recuento	31	3	0	34
		% del total	36,9%	3,6%	0,0%	40,5%
	Medio	Recuento	16	29	3	48
		% del total	19,0%	34,5%	3,6%	57,1%
	Alto	Recuento	0	0	2	2
		% del total	0,0%	0,0%	2,4%	2,4%
Total		Recuento	47	32	5	84
		% del total	56,0%	38,1%	6,0%	100,0%

Fuente: Base de datos

De la información que se observó en la tabla 14 se tuvo que, el 36.9% de las enfermeras percibieron que mientras la sobrecarga laboral fue de nivel bajo, y en el mismo nivel se ubicó el síndrome burnout en su dimensión cansancio emocional. Así mismo, se observó que el 34.5% de los elementos muestrales manifestaron que mientras la sobre carga laboral fue de nivel medio, en el mismo nivel se ubicó el síndrome de burnout en cuanto a su dimensión cansancio emocional. Finalmente, solo el 2.4% de las encuestadas percibieron que la sobrecarga laboral y el síndrome de burnout fue de nivel alto, en cuanto a la dimensión cansancio emocional.

Tabla 5.2.3

Tabla cruzada entre la sobrecarga laboral y el síndrome de burnout en su dimensión despersonalización en enfermeras del Servicio de Emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2022.

		Despersonalización				
		Bajo	Medio	Alto	Total	
Sobrecarga laboral	Bajo	Recuento	25	9	0	34
		% del total	29,8%	10,7%	0,0%	40,5%
	Medio	Recuento	20	22	6	48
		% del total	23,8%	26,2%	7,1%	57,1%
	Alto	Recuento	0	0	2	2
		% del total	0,0%	0,0%	2,4%	2,4%
Total		Recuento	45	31	8	84
		% del total	53,6%	36,9%	9,5%	100,0%

Fuente: Base de datos

De la información que se observó en la tabla 15 se tuvo que, el 29.8% de las enfermeras percibieron que mientras la sobrecarga laboral fue de nivel bajo, y en el mismo nivel se ubicó el síndrome burnout en su dimensión despersonalización. Así mismo, se observó que el 26.2% de los elementos muestrales manifestaron que mientras la sobre carga laboral fue de nivel medio, en el mismo nivel se ubicó el síndrome de burnout en cuanto a su dimensión despersonalización. Finalmente, solo el 2.4% de las encuestadas percibieron que la sobrecarga laboral y el síndrome de burnout fue de nivel alto, en cuanto a la dimensión despersonalización.

Tabla 5.2.4

Tabla cruzada entre la sobrecarga laboral y el síndrome de burnout en su dimensión realización personal en enfermeras del Servicio de Emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2022.

		Realización personal				
		Bajo	Medio	Alto	Total	
Sobrecarga laboral	Bajo	Recuento	5	24	5	34
		% del total	6,0%	28,6%	6,0%	40,5%
	Medio	Recuento	22	26	0	48
		% del total	26,2%	31,0%	0,0%	57,1%
	Alto	Recuento	2	0	0	2
		% del total	2,4%	0,0%	0,0%	2,4%
Total		Recuento	29	50	5	84
		% del total	34,5%	59,5%	6,0%	100,0%

Fuente: Base de datos

De la información que se observó en la tabla 16 se tuvo que, el 6.0% de las enfermeras percibieron que mientras la sobrecarga laboral fue de nivel bajo, y en el mismo nivel se ubicó el síndrome burnout en su dimensión realización personal. Así mismo, se observó que el 31.0% de los elementos muestrales manifestaron que mientras la sobre carga laboral fue de nivel medio, en el mismo nivel se ubicó el síndrome de burnout en cuanto a su dimensión realización personal. Finalmente, solo el 2.4% de las encuestadas percibieron que la sobrecarga laboral fue de nivel alto, mientras que el síndrome de burnout fue de nivel bajo, en cuanto a la dimensión realización personal.

VI. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

6.1 Contrastación de hipótesis con los resultados

6.1.1 Prueba de hipótesis general

Se tuvo en cuenta los siguientes pasos:

Prueba de hipótesis

Paso 1: Formulación de la hipótesis

H₀: No existe una relación directa y significativa entre la sobrecarga laboral y el síndrome de burnout en las enfermeras que laboran en el servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, en el año 2022.

H₁: Existe una relación directa y significativa entre la sobrecarga laboral y el síndrome de burnout en las enfermeras que laboran en el servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, en el año 2022.

Paso 2: Nivel de significación

$\alpha = 5\%$.

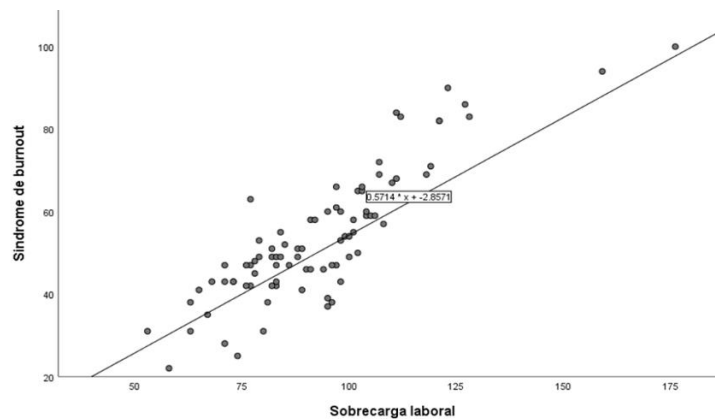
Paso 3: Selección de la prueba estadística

Coeficiente de Rho de Spearman (Rho).

Paso 4: Regla de decisión:

Rechazar H₀ si el valor p es menor de 0.05

Paso 5: Cálculo de la prueba



		Síndrome de burnout
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	.593**
	Sig. (bilateral)	.000
	N	84

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

Paso 6: Toma de decisión y conclusión

Decisión estadística: como $p=0.000 < 0.05$ se rechaza H_0

Conclusión:

Existe relación entre la sobrecarga laboral y el síndrome de burnout en las enfermeras que laboran en el servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, en el año 2022.

El presente estudio muestra que existe una correlación positiva, moderada entre las variables de estudio cuyo valor al aplicar Rho de Spearman fue $=0,593$ lo que muestra que a mayor sobrecarga laboral mayor serán los niveles de síndrome de Burnout.

La hipótesis nula fue rechazada ya que el p valor (La significancia es menor a 0,005) que se muestra con la prueba de correlación de Pearson.

El 34.5% de las enfermeras perciben que mientras la sobrecarga laboral es de nivel bajo, en el mismo nivel se ubica el síndrome burnout. Así mismo, se observa que el 32.1% de los elementos muestrales manifiestan que mientras la sobre carga laboral es de nivel medio, en el mismo nivel se ubica el síndrome de burnout. Finalmente, solo el 2.4% de las encuestadas perciben que la sobrecarga laboral y el síndrome de burnout es de nivel alto.

6.1.2 Prueba de hipótesis específicas

Se tuvo en cuenta los siguientes pasos:

Prueba de hipótesis 1

Paso 1: Formulación de la hipótesis

H0: No existe una relación directa y significativa entre la sobrecarga laboral y la dimensión cansancio emocional en las enfermeras que laboran en el servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, en el año 2022.

H1: Existe una relación directa y significativa entre la sobrecarga laboral y la dimensión cansancio emocional en las enfermeras que laboran en el servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, en el año 2022.

Paso 2: Nivel de significación

$\alpha = 5\%$.

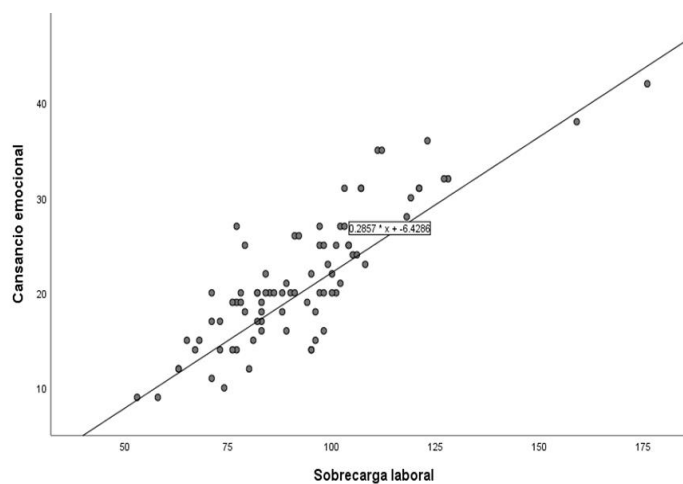
Paso 3: Selección de la prueba estadística

Coeficiente de Rho de Spearman (Rho).

Paso 4: Regla de decisión:

Rechazar H_0 si el valor p es menor de 0.05

Paso 5: Cálculo de la prueba



	Sobrecarga laboral	Cansancio emocional
Rho de Spearman	1,000	,818**

	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	84	84
Cansancio emocional	Coefficiente de correlación	,818**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	84	84

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

Paso 6: Toma de decisión y conclusión

Decisión estadística: como $p=0.000 < 0.05$ se rechaza H_0

Conclusión:

La sobrecarga laboral se relaciona con la dimensión cansancio emocional en las enfermeras que laboran en el servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, en el año 2022.

El estudio muestra que existe una relación positiva y moderada entre la sobrecarga laboral y la dimensión cansancio emocional, cuyo valor de la correlación con Rho de Spearman $r_s = 0,612$ lo que muestra que, a mayor sobrecarga laboral, mayor será el cansancio emocional en las enfermeras del servicio de emergencia.

Se rechazó la hipótesis nula, puesto que el p valor (significancia es menor a 0,05) que es demostrado con la prueba estadística de correlación de Pearson.

El 36.9% de las enfermeras perciben que mientras la sobrecarga laboral es de nivel bajo, en el mismo nivel se ubica el síndrome burnout en su dimensión cansancio emocional. Así mismo, se observa que el 34.5% de los elementos muestrales manifiestan que mientras la sobre carga laboral es de nivel medio, en el mismo nivel se ubica el síndrome de burnout en cuanto a su dimensión cansancio emocional. Finalmente, solo el 2.4% de las encuestadas perciben que la sobrecarga laboral y el síndrome de burnout es de nivel alto, en cuanto a la dimensión cansancio emocional.

Prueba de hipótesis 2

Paso 1: Formulación de la hipótesis

H_0 : No existe una relación directa y significativa entre la sobrecarga laboral y la dimensión despersonalización en las enfermeras que laboran en el

servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, en el año 2022.

H1: Existe una relación directa y significativa entre la sobrecarga laboral y la dimensión despersonalización en las enfermeras que laboran en el servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, en el año 2022.

Paso 2: Nivel de significación

$\alpha = 5\%$.

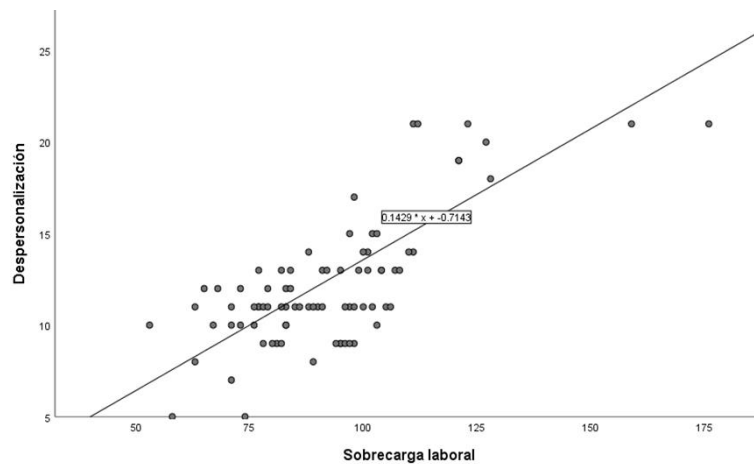
Paso 3: Selección de la prueba estadística

Coefficiente de Rho de Spearman (Rho).

Paso 4: Regla de decisión:

Rechazar H_0 si el valor p es menor de 0.05

Paso 5: Cálculo de la prueba



			Sobrecarga laboral	Despersonali zación
Rho de Spearman	Sobrecarga laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,653**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	84	84
Despersonalizació n	Despersonalizació n	Coefficiente de correlación	,653**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	84	84

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

Paso 6: Toma de decisión y conclusión

Decisión estadística: como $p=0.000 < 0.05$ se rechaza H_0

Conclusión:

La sobrecarga laboral se relaciona con la dimensión despersonalización en las enfermeras que laboran en el servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, en el año 2022.

El estudio muestra que existe una relación positiva y moderada entre la sobrecarga laboral y la dimensión despersonalización, cuyo valor de la correlación con Rho de Spearman $r_s = 0,596$ lo que muestra que, a mayor sobrecarga laboral, mayor será la despersonalización en las enfermeras del servicio de emergencia.

Se rechazó la hipótesis nula, puesto que el p valor (significancia es menor a 0,05) que es demostrado con la prueba estadística de correlación de Pearson.

El 29.8% de las enfermeras perciben que mientras la sobrecarga laboral es de nivel bajo, en el mismo nivel se ubica el síndrome burnout en su dimensión despersonalización. Así mismo, se observa que el 26.2% de los elementos muestrales manifiestan que mientras la sobre carga laboral es de nivel medio, en el mismo nivel se ubica el síndrome de burnout en cuanto a su dimensión despersonalización. Finalmente, solo el 2.4% de las encuestadas perciben que la sobrecarga laboral y el síndrome de burnout es de nivel alto, en cuanto a la dimensión despersonalización.

Prueba de hipótesis 3

Paso 1: Formulación de la hipótesis

H_0 : No existe una relación directa y significativa entre la sobrecarga laboral y la dimensión realización personal en las enfermeras que laboran en el servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, en el año 2022.

H_1 : Existe una relación directa y significativa entre la sobrecarga laboral y la dimensión realización personal en las enfermeras que laboran en el servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, en el año 2022.

Paso 2: Nivel de significación

$\alpha = 5\%$.

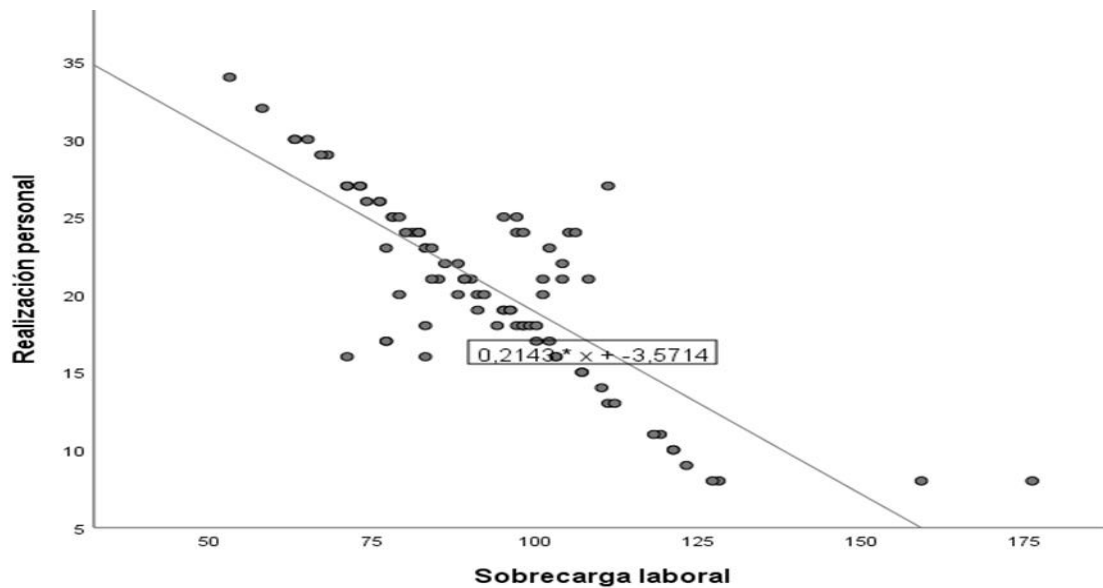
Paso 3: Selección de la prueba estadística

Coefficiente de Rho de Spearman (Rho).

Paso 4: Regla de decisión:

Rechazar H_0 si el valor p es menor de 0.05

Paso 5: Cálculo de la prueba



			Sobrecarga laboral	Realización personal
Rho de Spearman	Sobrecarga laboral	Coefficiente de correlación	1,000	-,724**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	84	84
	Realización personal	Coefficiente de correlación	-,724**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	84	84

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

Paso 6: Toma de decisión y conclusión

Decisión estadística: como $p=0.000<0.05$ se rechaza H_0

Conclusión:

La sobrecarga laboral se relaciona con la dimensión realización personal en las enfermeras que laboran en el servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, en el año 2022.

El estudio muestra que existe una relación negativa y moderada entre la sobrecarga laboral y la dimensión realización personal, cuyo valor de la correlación con Rho de Spearman $r_s = -0,542$ lo que muestra que, a mayor sobrecarga laboral, menor será la realización personal en las enfermeras del servicio de emergencia.

El 34.5% de las enfermeras perciben que mientras la sobrecarga laboral es de nivel bajo, en el mismo nivel se ubica el síndrome burnout en su dimensión realización personal. Así mismo, se observa que el 31.0% de los elementos muestrales manifiestan que mientras la sobre carga laboral es de nivel medio, en el mismo nivel se ubica el síndrome de burnout en cuanto a su dimensión realización personal. Finalmente, solo el 2.4% de las encuestadas perciben que la sobrecarga laboral y el síndrome de burnout es de nivel alto, en cuanto a la dimensión realización personal.

6.2 Contrastación de los resultados con otros estudios similares

La sobrecarga laboral como resultado del estudio, se encontró en un nivel medio del 57,1%, como sucede en el estudio de Fuentes y Correa en el 2022, en el lugar de trabajo la tendencia a tener sobrecarga laboral fue del 50%.

Por su parte en el estudio de Jiménez y Laredo en el 2020 coinciden con el presente estudio que ambas se encontraron en el nivel medio de sobrecarga laboral con el 75,1%, para el recojo de la información también trabajó con el cuestionario, se trató de un estudio correlacional, en el que se recomendó que se implemente estrategias que ayuden al personal de enfermería para ayudar a reducir el estrés laboral.

Este resultado también es coincidente con Campos en el 2019 que estuvo en el nivel medio del 76,2%, en la sobrecarga laboral trabajó con las mismas dimensiones, pero se vio la relación que causa el hecho de tener sobrecarga laboral que produce satisfacción o insatisfacción en el personal enfermero. Es decir, una relación inversamente proporcional ya que a mayor carga laboral existe menor satisfacción en el ámbito laboral.

Por su parte Perea en el 2022 tuvo una sobrecarga que se encontró en el nivel medio con el 46,7%, que coincide con la presente investigación, ya que inclusive se trabajaron con las mismas variables del estudio. Lo cual corrobora las variables de la investigación, ya que fue también un estudio correlacional, mientras que con Gálvez en el 2022 la sobrecarga laboral estuvo en el nivel alto de 52,9%, lo que indica que existe un trabajo recargado que hace que el enfermero se sienta con una sobrecarga alta que afecta su salud. Los resultados nos llevan a afirmar que el profesional de enfermería está constantemente expuesto a una sobrecarga laboral y más aún en áreas como de emergencia, que están expuestos a un trabajo fuerte en el que existe tanto desgaste físico como mental ya que en ocasiones no pueden cumplir con todo por falta de tiempo y deben trabajar horas extras para cumplir con sus obligaciones. ⁽²⁶⁾

En cuanto a las dimensiones de la sobrecarga laboral en la dimensión física estuvo en el nivel medio del 64,3% que coincide con Jiménez y Laredo en el 2020 que estuvo también en el mismo nivel, pero con 55,9%. Esta dimensión produce cambios del organismo que se presentan en la persona y producen cansancio, siendo la tendencia más en las mujeres y sobre todo en lo afectivo y en los varones se da en el aspecto conductual de acuerdo a la edad.

En esta dimensión Campos en el 2019 coincide en los resultados en el nivel medio del 69%, así como Gálvez en el 2022 con el 52,9%. La persona a través del trabajo que realiza va generando cansancio físico producto de estar parado por muchas horas, realizar pesos arriba de sus fuerzas, cuando no existe un buen balance en el alineamiento de su cuerpo y cuando se desplaza hace un esfuerzo más de lo normal, va perdiendo energía y en cuanto al sueño duerme pocas horas, lo cual va minando su salud. ⁽¹⁶⁾ El trabajo del enfermero es un

trabajo muy sacrificado en la que está en juego la parte humana que debe demostrar a sus pacientes y su salud que muchas veces no es recompensado ni económicamente.

En la dimensión psicológica de la sobrecarga laboral el nivel fue bajo en 51,2%, que difiere con Jiménez y Laredo en el 2020, cuyo resultado estuvo en el nivel medio del 58,7%. Las emociones y la parte mental influyen en las personas especialmente en los enfermeros en la que constantemente propensión al estrés las que se vuelven irritables, cuando no saben dominar sus emociones, en algunos casos son impulsivos y en otros no saben mostrar su estrés y se mantienen pasivos, conformistas, sumisos y que su deseo es tener aprobación de los demás. ⁽¹⁶⁾

Por su parte Campos en el 2019 con 95,2% estuvo en el nivel medio en esta dimensión mientras Gálvez en el 2022 estuvo en el nivel alto con el 45,9%. En esta dimensión el profesional debe darse cuenta que su salud es la que está en juego y que hay situaciones en el aspecto conductual y emocional que afectan la salud y eso hace que se vuelvan irritables, impulsivos y no puedan dominar sus emociones, esto se genera por ciertos aspectos como la presión en el trabajo, ya que en el momento de atención al paciente están comprometidos a que este se sienta satisfecho y todo eso va produciendo un desgaste en su energía que afecta psicológicamente. ⁽¹⁶⁾

En la dimensión comportamental de la sobrecarga laboral, estuvo en el nivel medio del 50%, resultado que coincide con el de Jiménez y Laredo en el 2020 que se ubicó en el nivel medio del 82,6%, al igual que Campos en el 2019 con el 85,7%. En esta dimensión juega un papel muy importante la experiencia que da la capacidad para lidiar con las situaciones difíciles, porque ya los conocimientos y las diferentes circunstancias a través de los años ayuda a reaccionar de forma diferente, pero existen enfermeros que no saben lidiar con las situaciones adversas y generan conflicto, reaccionan de manera agresiva y en algunos casos ni siquiera quieren socializar con los demás, mantienen una actitud de desgano y apatía ⁽¹⁶⁾ El hecho de lidiar con seres humanos es muy difícil y el profesional de enfermería es importante que maneje muy bien sus

actitudes, porque si mantiene constantemente actitudes agresivas, reacciones violentas eso no ayuda a su salud y la idea es que tanto el paciente como el profesional se sientan bien.

En la dimensión afrontamiento de la sobrecarga laboral estuvo en el nivel medio del 73,8%, el mismo que coincide con el estudio de Jiménez y Laredo en el 2020 que también estuvo en el nivel medio con el 72,8% y difiere con Gálvez en el 2022 que estuvo en el nivel alto del 57,6%. Esta dimensión ayuda a las personas a que puedan hacer frente a las situaciones adversas, para ello deben tener ciertos rasgos que les ayuden a manejar estas situaciones como el adaptarse, saber tolerar, cuando tienen muchos pacientes saber hacer frente a la demanda, saber manejar las situaciones y ciertos valores que deben ser sostenibles en el tiempo. ⁽¹⁶⁾ No todas las personas están hechas para poder manejar situaciones adversas y cuando no lo saben manejar forma parte de su sobrecarga laboral. El personal enfermero que labora en el área de emergencia suele tener mayor nivel de afrontamiento dada la cantidad de pacientes que deben atender y en condiciones que no ayudan a la atención por falta de una buena infraestructura y falta de material.

En el objetivo general en el valor de la correlación difiere con el estudio de Jiménez y Laredo en el 2020 cuya correlación fue alta con el valor de 0,782, al igual como con Gálvez en el 2022 que tuvo el valor de 0,803. Lo cual nos indica que cuando existe una sobrecarga laboral fuerte puede desencadenar ya en un problema más fuerte como es el síndrome de burnout que empieza con un cansancio físico que puede ser un factor de alarma, porque pierden el sueño, no tienen motivación en el trabajo y finalmente no les interesa realizarse como profesional. Todos los trabajos pueden generar estrés en la medida que no utilizas tu capacidad de afrontamiento.

En los resultados de la investigación en el síndrome de burnout el nivel fue bajo con el 51,2%, que difiere con Jiménez y Laredo en el 2020 que estuvo en el nivel medio del 45%, en este caso el síndrome es manejable, sí se toma conciencia de lo que puede significar el estrés. Del mismo modo Gálvez en el año 2022 tuvo resultados que tienen un nivel alto en 62%. Hoy en día los

trabajadores están constantemente expuestos a situaciones que causan estrés y una forma de que el cuerpo experimenta reacciones fisiológicas es reaccionando de maneras diferentes, es un mecanismo de defensa del organismo. ⁽³⁵⁾ Es importante que las personas aprendan a manejar su inteligencia emocional, pero muchas veces esto es tan lejano al ser humano y no saben manejar sus capacidades dentro del ambiente de trabajo y reaccionan y sus relaciones interpersonales son cada vez más deficientes.

En la dimensión cansancio emocional del síndrome de Burnout el nivel fue bajo en 56%, que difiere con Perea en el 2022 que estuvo en el nivel medio del 53,3%, lo que indica el cansancio emocional es manejable. Pero el trabajo enfermero de por sí genera cansancio, ya que se pone en juego, horas de sueño, desplazamiento inadecuado, trabajo excesivo, atención a pacientes con un peso mayor al normal. La falta de sueño, el exceso de trabajo, se da en los trabajadores que laboran por la noche que necesitan un esfuerzo alto de adaptación como es el caso del personal enfermero. ⁽⁴³⁾

Por su parte Vinueza et al. en el año 2021 tuvo en sus resultados un nivel moderado de 78,15%. El cansancio emocional se produce por diversos factores como son los biológicos que se dan por las transformaciones que el cuerpo presenta, los psicológicos que dan de acuerdo a la personalidad en la que la persona muestra diferentes rasgos y los factores socioculturales que están relacionados al ambiente de trabajo, a las relaciones interpersonales y los conflictos. ⁽⁴⁰⁾

El resultado de Corcuera et al. en el año 2022, tiene coincidencia con el presente estudio ya que obtuvo nivel bajo del 78,7%, mientras que Robles en el 2021 obtuvo el nivel medio del 45%. Este cansancio se produce cuando la persona no sabe manejar su energía y lo va perdiendo sin darse cuenta en su ámbito laboral, por muchos factores y su desgaste es de tal manera que como profesional ya no se valora. ⁽¹⁵⁾

Así mismo en la dimensión despersonalización del síndrome de Burnout, el nivel fue bajo en 53,6%, que coincide con Montero en el año 2022, cuyo nivel también fue bajo en 70% y con Corcuera et al. en el año 2022 que fue nivel bajo

de 67,4%. Esto nos lleva a afirmar que esta dimensión al estar en un nivel bajo es manejable, por lo tanto los autores sugieren hacer un diagnóstico de los puntos clave del estrés en la dimensión despersonalización y ayudar a los enfermeros que no haya un nivel de estrés que perjudique el desarrollo laboral, ni cree desmotivación y desánimo en los trabajadores.

Del mismo modo los resultados del estudio difieren con Vinueza A et al. en el año 2021 que estuvo en el nivel alto de 72,61%, Robles en el 2021 nivel medio el 54%, al igual que Durán et al. en el año 2021 con 53,1%. La despersonalización se da cuando los sujetos experimentan acciones negativas, en este caso es cuando los profesionales de enfermería brindan una mala atención porque se sienten irritados, no se encuentran motivados, y las actitudes que presentan son totalmente negativas. ⁽¹⁵⁾ El profesional de enfermería debe estar constantemente monitoreado para que se pueda ir viendo estos tipos de comportamiento y poder tomar medidas urgentes. Es un ser humano que necesita posiblemente una ayuda permanente para no llegar a estados críticos.

En la realización personal del síndrome de Burnout, el nivel fue bajo en 54,8%. El resultado de esta dimensión difiere con Vinueza et al. en el año 2021, que tuvo un nivel moderado de 78,09%, con Montero en el año 2022, que estuvo en el nivel alto del 65%, estos resultados permiten manifestar que se puede hacer algo para revertir la situación y los autores coinciden que es falta de realización personal se da porque no cuentan con el apoyo de los jefes, ni del ambiente de trabajo que no apoya al personal enfermero, inclusive los horarios que a veces escogen para capacitarse no son entendidos por los superiores, lo cual les desmotiva y no les permite seguir avanzando.

Así mismo los estudios realizados por Robles en el 2021 que estuvo en 38% nivel medio, que consideran que la realización personal se puede mejorar con un programa de coaching que permite al personal enfermero tener una visión positiva en su ambiente de trabajo. Por su parte Fuentes y Correa en el año 2022 tuvieron como resultado un nivel alto de 58,9%, y Corcuera et al. en el año 2022 del 51,7%, esto indica que sus perspectivas del trabajo no son las más adecuadas y los eventos que a diario se producen, está generando la falta de

realización personal. Por su parte Durán et al. en el año 2021 tuvo un nivel medio del 66,7%. Esta dimensión se evidencia cuando la persona no maneja muy bien sus competencias personales y esto se puede ver cuando contesta mal, en todo momento, además muestra que tiene una baja autoestima y no sabe afrontar problemas. ⁽¹⁵⁾ Esto se debe evitar, ya que la persona debe estar motivada en lo hace y saber hacer frente a las dificultades, pero el hecho de tener un fuerte estrés no le permite manejar las situaciones.

A través del trabajo se pretendió resalta el fuerte trabajo que tiene el profesional de enfermería y que no ayuda a que mantenga ciertas dificultades en el ámbito laboral, es importante que se tenga en cuenta que aparte de ser un profesional es un ser humano y al estar con una fuerte carga laboral, esto afecta su salud. Es esencial que se tenga en cuenta ciertos factores para que este profesional mantenga una salud estable para el beneficio de los pacientes.

6.3. Responsabilidad ética de acuerdo a los reglamentos vigentes

El investigador fue responsable de la información que está emitiendo, ya que se tomó en cuenta que la información fuera real y verídica, siendo los resultados producto de la investigación y siendo aplicados con responsabilidad al personal enfermero que trabaja en el área de emergencia en el hospital María Auxiliadora, se contó con el consentimiento informado de los participantes y los instrumentos fueron aplicados de acuerdo a las exigencias que requiere este tipo de investigaciones. Los datos no fueron copiados de ningún estudio similar, fueron trabajados con el personal correspondiente. Se respetó en todo momento la participación de los encuestados, los que participaron de forma voluntaria. Se tuvo en cuenta que los participantes hagan uso de su autonomía al momento de decidir su participación. Declaro bajo juramento que la investigación realizada es creación propia y no fue copiado de ningún otro trabajo.

VII. CONCLUSIONES

- a) La sobrecarga laboral se relaciona de manera directa, moderada ($Rho = .593$) y significativa ($p\text{-valor} = 0.05$) con el síndrome de burnout según la percepción de las enfermeras que laboran en el servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora en el presente año lectivo 2022; con lo cual la hipótesis general queda demostrada.
- b) La sobrecarga laboral se relaciona de manera directa, moderada ($Rho = .612$) y significativa ($p\text{-valor} = 0.05$) con la dimensión cansancio emocional del síndrome de burnout según la percepción de las enfermeras que laboran en el servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora en el presente año lectivo 2022; con lo cual la primera hipótesis específica queda demostrada.
- c) La sobrecarga laboral se relaciona de manera directa, moderada ($Rho = .596$) y significativa ($p\text{-valor} = 0.05$) con la dimensión despersonalización del síndrome de burnout según la percepción de las enfermeras que laboran en el servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora en el presente año lectivo 2022; con lo cual la segunda hipótesis específica queda demostrada.
- d) La sobrecarga laboral se relaciona de manera indirecta, moderada ($Rho = -.542$) y significativa ($p\text{-valor} = 0.05$) con la dimensión realización personal del síndrome de burnout según la percepción de las enfermeras que laboran en el servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora en el presente año lectivo 2022; con lo cual la tercera hipótesis específica queda demostrada.

VIII. RECOMENDACIONES

- a) Al jefe de Enfermeros del servicio de Emergencia realice un monitoreo permanente para identificar a priori la presencia de la sobrecarga laboral, además distribuir el trabajo enfermeros según perfil profesional, competencias cognitivas y desarrollo de habilidades para el cuidado por grado de dependencia de pacientes para evitar el síndrome de burnout en Enfermeros del Servicio de Emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2022.
- b) Al jefe de la oficina de bienestar en coordinación con el departamento de Psicología genere espacio para desarrollar talleres con los enfermeros para organizar el trabajo en equipo, evitando la sobrecarga laboral en el trabajo enfermero y el manejo del cansancio emocional en Enfermeros del Servicio de Emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2022.
- c) El jefe del Departamento de Emergencia debe desarrollar una planificación estratégica para aumentar el número de Enfermeros en Emergencia según las normas técnicas de la ratio enfermero paciente para evitar la sobrecarga laboral y la despersonalización en Enfermeros del Servicio de Emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2022.
- d) A los enfermeros del servicio de emergencia mejorar técnicas de una comunicación asertiva, empática, de escucha activa con elevado vocación, liderazgo transformacional y compromiso para evitar la sobrecarga laboral y lograr la realización personal en Enfermeros del Servicio de Emergencia del Hospital María Auxiliadora,
- e) Se sugiere a la jefatura de enfermería de emergencia planificar implementar y ejecutar talleres de comunicación asertiva e empática escucha activa

IX. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Ministry of health Welfare and Sport. Government of the Netherlands; 2018.
2. Sánchez M. Prevalencia de estrés laboral y factores asociados en el personal asistencial prehospitalario del programa de sistema de atención móvil de urgencias Instituto de Gestión de Servicios de Salud (SAMU - IGSS): [Tesis de Posgrado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]; ; 2017.
3. Arco O. Sobrecarga laboral en profesionales de enfermería de unidades de cuidado intensivo en instituciones hospitalarias de Cartagena de indias, 2012: [Facultad de Enfermería. Universidad Nacional de Colombia]; 2013.
4. Luengo C, Sanguenza O. Condiciones de trabajo y su relación con la calidad de cuidado y salud del profesional de enfermería Madrid: Revista médica; 2016.
5. Aznar V. Enfermería un bien escaso: Revista de administración sanitaria siglo XXI; 2010.
6. Organización Panamericana de la Salud (OPS). Organización Panamericana de la Salud (OPS). Desarrollo de la salud y Recursos Humanos El Salvador: Editorial Cidepsa; 2016.
7. Albinacorta K. Albinacorta K. Nivel de estrés laboral del personal de enfermería de Centro Quirúrgico del Hospital José Agurto Tello Chosica, 2017 Lima: [Tesis de posgrado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]; 2017.
8. Woo T, Ho R, Tang A, Tam W. Global prevalence of burnout symptoms among nurses: A systematic review and meta-analysis: J Psychiatr Res; 2020.
9. Suca R, López E. Suca R, López E. Síndrome de burnout en internos de medicina del Perú: ¿es un problema muy prevalente?: Rev. Neuropsiquiatr; 2016.
10. Vinueza A, Aldaz N, Mera C, Tapia E, Vinueza M. Burnout syndrome among Ecuadorian medical personnel during the COVID-19 pandemic.: Revista

- Correo Científico Médico; 2021.
11. Montero J. Montero J. Síndrome de Burnout y calidad del cuidado profesional de enfermería del servicio de diálisis del CMFIED La Mariscal_ IESS, Quito 2021: [Tesis de Maestría, Universidad Técnica del Norte]; 2022.
 12. Robles D. Síndrome de burnout en residentes de medicina familiar en Colombia durante los primeros nueve meses de la pandemia COVID-19.: Revista Asociación de Especialidades Espec- Med; 2021.
 13. Fuentes C, Correa D. Sobrecarga laboral en el personal asistencial de una institución prestadora de servicio de salud, enfocada en la telemedicina de la Ciudad de Medellín durante el año 2022: [Tesis de Especialización, Universidad CES]; 2022.
 14. Durán R, Gamez Y, Toirac K, Toirac J, Toirac D. Burnout syndrome in intensive nursing and its influence in the patient security: Revista Medisan; 2021.
 15. Jiménez S, Laredo J. Nivel de estrés laboral y su relación con la sobrecarga laboral en las enfermeras en el Hospital María Auxiliadora, 2020: [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo]; 2020.
 16. Campos B. Carga laboral y satisfacción de las enfermeras del servicio de emergencia del Hospital San Juan de Lurigancho, 2018: [Tesis de Especialización, Universidad Inca Garcilaso de la Vega]; 2019.
 17. Gálvez R. Sobrecarga laboral y el síndrome de burnout en el personal asistencial de un hospital público de Lima Metropolitana 2021: [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]; 2022.
 18. Perea L. Asociación entre sobrecarga laboral y hostigamiento familiar en el síndrome de burnout en enfermeros del servicio de cirugía del hospital Tingo María-2019: [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Hermilio Valdizán]; 2022.
 19. Corcuera G, Espíritu A, Peña L, Almendia I, Bustamante W, Mendoza J. Psychosocial factors and burnout síndrome in the nursing staff of the national maternal perinatal institute intensive care service in the covid-19. Pandemic Lima, 2021.: Revista Perú Investig Matern Perinat; 2022.

20. Ayala R, Reyes L, Zevallos M. Estrés laboral en tiempos de COVID en el personal de enfermería de la Clínica Niño Jesús, Lima, 2021: [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional del Callao]; 2022.
21. Callista R. El modelo de adaptación de Callista Roy. 4th ed.: Lange Ay; 2010.
22. Maslach C, Jackson S, Leiter M. Maslach Burnout Inventory New York: Consulting Psychologists Press; 1996.
23. Montoya P, Moreno S. Montoya P, Moreno S. Relación entre el síndrome de burnout, estrategias de afrontamiento y engagement: Psicología desde el Caribe; 2012.
24. Gil P. Perspectivas teóricas y modelos interpretativos para el estudio del: Anales de la Psicología; 1999.
25. Sureda P, Llorca J. Manual básico de seguridad y salud en el trabajo. Riesgos generales y su prevención. La carga de trabajo, la fatiga y la instalación laboral España; 2016.
26. Esnarriaga V. Esnarriaga V. Propuesta para la medición de cargas de trabajo de enfermería en UCI: Hospital Universitario Donostia. España; 2016.
27. Carmona F, Uria I, García S, Cristina H, Bergaretxe M, Etxabe G. Análisis de la utilización de la escala Nursing activities score en dos UCIS españolas: Rev Esc Enferm USP; 2017.
28. Organización Mundial de la Salud (OMS).. Entornos laborales saludables. Fundamentos y Modelo de la OMS. Contextualización, prácticas y Literatura de soporte. Ginebra; 2017.
29. Del Arco O. Sobrecarga laboral en profesionales de enfermería de unidades de cuidado interno en instituciones hospitalarias de Cartagena de Indias: [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Colombia]; 2018.
30. Cardona M, Castillo S, Villanueva M. Diagnóstico del síndrome subjetivo de sobrecarga laboral y su influencia en la autoestima de los agentes de la Policía Nacional Civil de la División de Tránsito terrestre de la zona de San Salvador: [Tesis de Maestría, Universidad del Salvador]; 2017.

31. Paluchowaki W, Hornowska E, Haladziński P, Kaczmarek L. Czy praca szkodzi? Wyniki badań nad kwestionariuszem nadmiernego obciążania się pracą. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar; 2014.
32. López B, Osca A. El papel del modelo demands-control-apoyo en la salud de los trabajadores de la construcción: *Psicothema*; 2015.
33. De Clercq D. Reducing the harmful effect of work overload on creative behaviour: Buffering roles of energy-enhancing resources: *Creativity and Innovation Management*; 2019.
34. Contreras T. El síndrome de burnout y el desempeño docente: [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Federico Villarreal]; 2020.
35. Robbins S, Judge T. Comportamiento organizacional México: Pearson educación; 2013.
36. Guzmán B. El estrés en el trabajo: *Revista de Ciencia y Cultura*; 2018.
37. Navarro V. Síndrome de Burnout o quemazón profesional; 2016.
38. Bosqued M. Quemados. El síndrome de Burnout: ¿Qué es y cómo superarlo? Madrid: Paidós; 2015.
39. Maslach C, Jackson S, Leiter M. Maslach Burnout Inventory New York: Consulting Psychologists Press; 1996.
40. Montoya P, Moreno S. Relación entre el síndrome de burnout, estrategias de afrontamiento y engagement: *Psicología desde el Caribe*; 2012.
41. Gil P. Perspectivas teóricas y modelos interpretativos para el estudio del: *Anales de la Psicología*; 1999.
42. Peiró J. Estrés laboral y riesgos psicosociales: Investigaciones recientes para su análisis y prevención: España: Universitat de València; 2016.
43. Arnold J, Randall R. Psicología del trabajo. 5th ed.: Pearson Educación; 2014.
44. Seguel F, Valenzuela S, Sanguenza O. El trabajo del personal de enfermería: *Revista Ciencia y Enfermería*.
45. Bustamante K. Sobrecarga y desempeño laboral del profesional de enfermería en los servicios de emergencia: [Tesis de Licenciatura,

- Universidad cayetano Heredia]; 2021.
46. Paredes L, Vásquez M. Estudio descriptivo sobre las condiciones de trabajo y los trastornos músculo esqueléticos en el personal de enfermería de la Unidad de cuidados intensivos en el Hospital Clínico Universitario de Valladolid: Revista Medicina y Seguridad en el trabajo; 2018.
 47. Apud E, Meyer F. Importancia de la ergonomía para los profesionales de salud: Revista Ciencia y enfermería; 2003.
 48. Portero S, Cebrino J, Vaquero M. Estrés laboral en profesionales de enfermería: Revista Metas de enfermería; 2016.
 49. Gonzales J. Aplicación del proceso de atención en enfermería a la salud laboral: Revista medicina y seguridad en el trabajo; 2011.
 50. Bracho D, Quintero J. La fatiga laboral en el ámbito de seguridad y salud laboral en el marco jurídico venezolano: Revista interdisciplinaria de humanidades, Educación, Ciencia y tecnología; 2020.
 51. Sánchez H, Reyes C, Mejía K. Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística Lima; 2018.
 52. Hernández R, Mendoza C. Las rutas cuantitativa y cualitativa y mixta México: Editorial McGraw Hill Education; 2018.
 53. Ñaupas H, Valdivia M, Palacios J, Romero H. Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa. 5th ed.: Ediciones de la U.com; 2018.
 54. Luengo C, Sanguenza O..
 55. Corcuera G, Espíritu A, Peña L, Almendia I, Bustamante W, Mendoza J. Psychosocial factors and burnout síndrome in the nursing staff of the national.
 56. López B, Osa A. El papel del modelo demands-control-apoyo en la salud de los trabajadores de la construcción: Psicothema; 2015.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Título: “Sobrecarga laboral y síndrome de Burnout en enfermeras, servicio de emergencia, hospital María Auxiliadora, 2022”

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
			V1:		Tipo Cuantitativo, descriptivo, deductivo Diseño No experimental, correlacional de corte transversal Población :muestral: Técnicas e instrumentos de recojo de datos: encuestas y cuestionarios
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas			
			V2:		
Variables		Dimensiones		Indicadores	
		Dimensión física		-Postura, alineamiento y desplazamiento -Esfuerzo y hábitos -Sueño y descanso -Dolor y resistencia	

Sobrecarga laboral	Dimensión psicológica	<ul style="list-style-type: none"> -Atención inmediata -Presión y relajó -Concentración y desgaste -Intolerancia al entorno
	Dimensión Comportamental	<ul style="list-style-type: none"> -Cometer errores -Mostrar actitud diligente -Experiencia -Continuidad -Generación de conflictos -Aislamiento
	Dimensión Afrontamiento	<ul style="list-style-type: none"> -Adaptación -Capacitación constante -Forma de Organizarse -Mantener elogios -Usar sus valores
	Cansancio emocional	<ul style="list-style-type: none"> -Agotamiento y cansancio -Aflicción -Dolor y frustración -Demanda y entorno

Síndrome de Burnout	Despersonalización	<ul style="list-style-type: none"> -Maltrato -Insensibilidad -Ser indiferente a todo -Sentir culpabilidad
	Realización personal	<ul style="list-style-type: none"> -Tener comprensión -Ser eficaz -Tener influencia en las personas -Estimular -Alcanzar metas -Permanecer en calma

Anexo 2. Consentimiento informado

Estimado(a) Licenciados (as) en Enfermería de las áreas críticas del Hospital María Auxiliadora, agradezco de manera muy especial por su interés en participar en la presente investigación, la cual detallo a continuación.

OBJETIVO DE LA RECOLECCIÓN DE DATOS: Es precisamente adquirir información relacionada con las variables en estudio del trabajo de investigación titulado “**sobrecarga laboral y síndrome de burnout en enfermeras, Servicio de Emergencia, Hospital María Auxiliadora, 2022**” como corresponde a usted como usuario interno el derecho de participar en la investigación de expresión voluntaria, de igual forma puede usted retirarse de participar en la investigación cuando lo considere por conveniente.

BENEFICIOS: dejar evidencia científica que pueda servir como un diagnóstico basal de la **sobrecarga laboral y síndrome de burnout** de los enfermeros y a través del cual pueda establecerse algunas estrategias de mejora en las condiciones laborales de los usuarios internos.

CONFIDENCIALIDAD: Los resultados de la recolección de la información y entrevista se mantendrá en absoluta reserva sin posibilidad de ser revelado, los mismos no podrá ser utilizado con otros propósitos ajenos a la investigación.

CONSENTIMIENTO: He sido informado del objetivo de la investigación en ejercicio pleno de mis facultades en uso de mi autonomía tomo la decisión de aceptar a participar en la investigación como parte de la muestra, en señal del cual firmo mi consentimiento informado. se ha decidido participar en el estudio, por favor firme a continuación y guarde una copia.

Firma de la Participante

DNI

Fecha y Hora:

Para cualquier inquietud, por favor dirigirse al Bach. **MARÍA CANDELA TASAYCO**, responsable del presente estudio. Celular N.º 962359663. Departamento de Emergencia, UCPTIN 2171818 Anexo 3135.

Anexo 3. Instrumentos de investigación

Cuestionario de la Sobrecarga laboral

Estimado colega, marca con una X el casillero que corresponda a la respuesta que refleje mejor su forma de estar en el día a día. El Cuestionario de Sobrecarga laboral nos permite recopilar información de la carga laboral, No hay respuesta correcta o incorrecta, solo es su forma de percibir. Por favor no deje preguntas sin responder.

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

N°	ITEMS	Nunca 1	Casi Nunca 2	Algunas veces 3	Casi siempre 4	Siempre 5
DIMENSIÓN FISICA						
1	La labor que realiza como enfermera le permite combinar las posiciones de pie y sentado					
2	Conserva usted la columna en posición recta durante su jornada laboral					
3	Conserva usted los brazos por debajo del nivel de los hombros.					
4	Considera usted que la tarea de enfermera le exige movimientos rigurosos					
5	Considera usted que el movimiento en su área de trabajo en relación al tiempo es inferior al 25% de la jornada laboral.					
6	El trabajo de enfermera le genera esfuerzo muscular					
7	Usted tiene el hábito de rascarse y morderse la uña durante su jornada laboral					
8	Considera usted que su labor como enfermera le genera mucho sueño					

9	Después de terminar su jornada como enfermera se siente cansada y con ganas de querer dormir					
10	El trabajo de enfermera le genera dolor de cabeza					
11	Usted tiene descansos reglamentarios para ingerir sus alimentos					
12	El peso de los pacientes que manipula es inferior a 25 kg.					
	DIMENSIÓN PSICOLOGICA	1	2	3	4	5
13	Considera usted que el nivel de atención necesario para la ejecución de trabajo como enfermera es elevado.					
14	Tiene mucha presión como enfermera por parte de la jefa de enfermeras.					
15	Ud. puede relajarse, estar tranquila con facilidad en cualquier momento					
16	Ud. Tiene problema para concentrarse en su labor como enfermera.					
17	Su labor como enfermera le genera desgaste mental					
18	Considera usted que la cantidad de documentos que se genera por cada paciente es demasiado.					
19	Para usted el procesar la información es sencilla, se evita la memorización.					
20	Para usted el entorno físico (infraestructura) le facilita el desarrollo laboral como enfermera					
	DIMENSIÓN COMPORTAMENTAL	1	2	3	4	5
21	Si comete algún error recibe críticas					
22	El trabajo que le encomiendan lo hace de manera correcta.					
23	Considera que como enfermera le falta experiencia práctica.					
24	Ud. Suele realizar su labor de enfermera sin interrupciones					

25	Durante su jornada laboral experimenta sentimientos de agresividad o aumento de irritabilidad					
26	En su ámbito laboral tiene conflictos o tendencia a polemizar o discutir.					
27	En su jornada laboral tiende al aislamiento de los demás					
28	En su trabajo tiene desgano para cumplir sus funciones.					
	DIMENSIÓN DE AFRONTAMIENTO	1	2	3	4	5
29	En el entorno laboral usted se adapta al rigor del trabajo					
30	Usted recibió capacitación de la correcta manipulación de cargas					
31	Considera usted que el ritmo de trabajo es demandante					
32	Entiende usted las indicaciones con facilidad					
33	Considera usted que la rutina de trabajo es manejable.					
34	Considera usted que es mejor organizarse en el trabajo					
35	Recibe usted elogios por el cumplimiento de su jornada laboral					
36	Busca usted información sobre lo que desconoce.					
37	Considera usted que es importante observar los valores y confidencialidad					

Fuente: elaborado propia

CUESTIONARIO DE SÍNDROME DE BURNOUT

Señores enfermeros del Servicio de Emergencia del Hospital María Auxiliadora, soy Bachiller en Enfermería, en esta oportunidad es para solicitarle vuestra colaboración para que pueda proporcionar información, marcando la respuesta que considere correcto, sobre el Síndrome de Burnout en las enfermeras del Servicio de Emergencia, del Hospital María Auxiliadora, 2022.

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

N°	DIMENSIONES	1	2	3	4	5
CANSANCIO EMOCIONAL						
1.	Me siento psicológicamente agotado por mi trabajo					
2.	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.					
3.	Me siento afligido cada mañana porque tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.					
4.	El hecho de trabajar con pacientes demanda esfuerzo mental.					
5.	Me encuentro sin deseo de trabajar.					
6.	Me siento frustrado con el trabajo que realizo					
7.	Percibe que trabajo con sobrecarga					
8.	Percibe que su entorno le produce estrés.					
9.	Descansa a sobresaltos cuando duerme					
DESPERSONALIZACIÓN						
		1	2	3	4	5
10.	Frecuentemente mal trato a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales.					
11.	Se ha vuelto más insensible con la gente cuando se sobrecarga					
12.	Se siente indiferente a los problemas del paciente ya que se ha endurecido emocionalmente					
13.	El dolor del paciente le es indiferente.					
14.	Siente que los pacientes le culpan por mantenerse ajeno.					

REALIZACIÓN PERSONAL		1	2	3	4	5
15.	Entiende fácilmente cómo se sienten los pacientes.					
16.	Trata de manera eficaz los problemas de los pacientes.					
17.	Cree usted que está influyendo positivamente con su trabajo en la vida de las personas.					
18.	Se siente muy activa					
19.	Puede crear fácilmente una atmósfera relajada con sus pacientes.					
20.	Se siente usted estimulado después de trabajar con sus pacientes.					
21.	Ha conseguido muchas cosas útiles en su profesión.					
22.	En su trabajo trata los problemas emocionales con mucha calma.					

Fuente: elaborada propia

Anexo 4. Juicio de Expertos

OPINIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS EN LA VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS


SOBRECARGA LABORAL Y SÍNDROME DE BURNOUT EN ENFERMERAS, SERVICIO DE EMERGENCIA, HOSPITAL MARÍA AUXILIADORA, 2022

Indicaciones: señor especialista, luego de analizar y cotejar el instrumento de investigación **SOBRECARGA LABORAL Y SÍNDROME DE BURNOUT**, con la matriz de consistencia le solicito en base a su criterio y experiencia profesional denotar si cuenta con los requisitos de formulación para su posterior aplicación.

N°	Indicadores	Criterios	1	2	3	4	5
1	Claridad	Esta formulado con lenguaje sencillo				0	
2	objetividad	Esta expresado en conductas observables				0	
3	Actualidad	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología				0	
4	Organización	Existe una organización lógica				0	
5	Suficiencia	Comprende los aspectos de cantidad y calidad				0	
6	intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos del sistema de evaluación y desarrollo de capacidades cognitivas				0	
7	Consistencia	Basados en aspectos teóricos – científicos de la tecnología educativa				0	
8	Coherencia	Entre los indicadores e índices				0	
9	Metodología	La estrategia corresponde al propósito de diagnostico				0	

Para cada criterio considere la escala de 1 a 5:

Muy aceptable	5
Aceptable	4 <i>e</i>
Regular	3
Poco aceptables	2
No aceptable	1

Apellidos y nombres	DIONICIO PONCIANO, ANA PININA	HOSPITAL MARIA AUXILIADORA
Grado academico	MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE SALUD	 ANA P. DIONICIO PONCIANO ENFERMERA ASISTENCIAL CEP. 60000 - RES 10700 RES 1130 Firma

OPINIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS EN LA VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

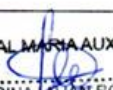
SOBRECARGA LABORAL Y SÍNDROME DE BURNOUT EN ENFERMERAS, SERVICIO DE EMERGENCIA, HOSPITAL MARÍA AUXILIADORA, 2022

Indicaciones: señor especialista, luego de analizar y cotejar el instrumento de investigación **SOBRECARGA LABORAL Y SÍNDROME DE BURNOUT**, con la matriz de consistencia le solicito en base a su criterio y experiencia profesional denotar si cuenta con los requisitos de formulación para su posterior aplicación.

N°	Indicadores	Criterios	1	2	3	4	5
1	Claridad	Esta formulado con lenguaje sencillo				✓	
2	objetividad	Esta expresado en conductas observables				✓	
3	Actualidad	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología				✓	
4	Organización	Existe una organización lógica				✓	
5	Suficiencia	Comprende los aspectos de cantidad y calidad				✓	
6	intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos del sistema de evaluación y desarrollo de capacidades cognoscitivas				✓	
7	Consistencia	Basados en aspectos teóricos – científicos de la tecnología educativa				✓	
8	Coherencia	Entre los indicadores e índices				✓	
9	Metodología	La estrategia corresponde al propósito de diagnostico				✓	

Para cada criterio considere la escala de 1 a 5:

Muy aceptable	5
Aceptable	4 ✓
Regular	3
Poco aceptables	2
No aceptable	1

Apellidos y nombres	LUJÁN RODRÍGUEZ, MÓNICA KARINA	HOSPITAL MARÍA AUXILIADORA  LIC. KARINA LUJÁN RODRIGUEZ ENFERMERA SUPERVISORA CEP: 34658
Grado academico	MAESTRA EN CIENCIAS DE LA ENFERMERÍA	
		Firma

OPINIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS EN LA VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

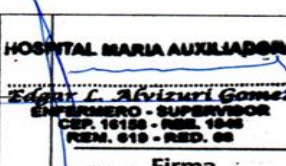
SOBRECARGA LABORAL Y SÍNDROME DE BURNOUT EN ENFERMERAS, SERVICIO DE EMERGENCIA, HOSPITAL MARÍA AUXILIADORA, 2022

Indicaciones: señor especialista, luego de analizar y cotejar el instrumento de investigación **SOBRECARGA LABORAL Y SÍNDROME DE BURNOUT**, con la matriz de consistencia le solicito en base a su criterio y experiencia profesional denotar si cuenta con los requisitos de formulación para su posterior aplicación.

N°	Indicadores	Criterios	1	2	3	4	5
1	Claridad	Esta formulado con lenguaje sencillo					X
2	objetividad	Esta expresado en conductas observables					X
3	Actualidad	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología					X
4	Organización	Existe una organización lógica					X
5	Suficiencia	Comprende los aspectos de cantidad y calidad					X
6	intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos del sistema de evaluación y desarrollo de capacidades cognitivas					X
7	Consistencia	Basados en aspectos teóricos – científicos de la tecnología educativa					X
8	Coherencia	Entre los indicadores e índices					X
9	Metodología	La estrategia corresponde al propósito de diagnostico					X

Para cada criterio considere la escala de 1 a 5:

Muy aceptable	5	X
Aceptable	4	
Regular	3	
Poco aceptables	2	
No aceptable	1	

Apellidos y nombres	ALVIZURI GÓMEZ, EDGAR LUCAS	HOSPITAL MARIA AUXILIADORA  Edgar L. Alvizuri Gomez ENFERMERO - SUPERVISOR CEP. 10155 - RES. 1045 REN. 019 - RES. 08 Firma
Grado academico	MAGÍSTER EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA MAESTRO EN GESTIÓN DE SERVICIOS DE SALUD DOCTOR EN EDUCACIÓN	

Anexo 5. Prueba binomial de juicio de expertos

Instrumento: Sobrecarga laboral

Items	Juez 1								Juez 2								Juez 3								Concordancia	Ensayos	P _b	
	Criterios								Criterios								Criterios											
	C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8	C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8	C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8				
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	117	0.000000000000000000243
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	117	0.000000000000000000243
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	117	0.000000000000000000243
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	117	0.000000000000000000243
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	117	0.000000000000000000243
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	117	0.000000000000000000243
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	117	0.000000000000000000243
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	117	0.000000000000000000243
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	117	0.000000000000000000243
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	117	0.000000000000000000243
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	117	0.000000000000000000243
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	117	0.000000000000000000243
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	117	0.000000000000000000243
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	117	0.000000000000000000243
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	117	0.000000000000000000243
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	117	0.000000000000000000243
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	117	0.000000000000000000243
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	117	0.000000000000000000243
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	117	0.000000000000000000243
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	117	0.000000000000000000243
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	117	0.000000000000000000243
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	117	0.000000000000000000243
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	117	0.000000000000000000243
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	117	0.000000000000000000243
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	117	0.000000000000000000243
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	117	0.000000000000000000243
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	117	0.000000000000000000243
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	117	0.000000000000000000243
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	117	0.000000000000000000243
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	117	0.000000000000000000243
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	117	0.000000000000000000243
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	117	0.000000000000000000243
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	117	0.000000000000000000243
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	117	0.000000000000000000243
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	117	0.000000000000000000243
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	117	0.000000000000000000243
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	117	0.000000000000000000243

$$P_b = \frac{0.0000}{37} = 0.00000$$

Del resultado $P_b = 0.00000$ concluye que el instrumento es válido según la opinión de los jueces expertos, ya que este valor es menor que 0.05

Instrumento: Síndrome de burnout

Items	Juez 1									Juez 2									Juez 3									Concordancia	Ensayos	P _b
	Criterios									Criterios									Criterios											
	C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8	C9	C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8	C9	C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8	C9			
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	117	135	0.00000000000000000243
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	117		0.00000000000000000243
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	117		0.00000000000000000243
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	117		0.00000000000000000243
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	117		0.00000000000000000243
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	117		0.00000000000000000243
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	117		0.00000000000000000243
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	117		0.00000000000000000243
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	117		0.00000000000000000243
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	117		0.00000000000000000243
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	117		0.00000000000000000243
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	117		0.00000000000000000243
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	117		0.00000000000000000243
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	117		0.00000000000000000243
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	117		0.00000000000000000243
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	117		0.00000000000000000243
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	117		0.00000000000000000243
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	117		0.00000000000000000243
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	117		0.00000000000000000243
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	117		0.00000000000000000243
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	117		0.00000000000000000243
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	117		0.00000000000000000243

$$P_b = \frac{0.0000}{22} = 0.00000$$

Del resultado se concluye que el instrumento es válido según la opinión de los jueces expertos.

Anexo 6. Nivel de confiabilidad

Variable 1: Sobrecarga laboral

Sobrecarga laboral																																							
Encuestados	It1	It2	It3	It4	It5	It6	It7	It8	It9	It10	It11	It12	It13	It14	It15	It16	It17	It18	It19	It20	It21	It22	It23	It24	It25	It26	It27	It28	It29	It30	It31	It32	It33	It34	It35	It36	It37	Sumatoria	
E1	2	2	1	1	3	2	3	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	4	2	2	2	1	2	1	1	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	73
E2	1	2	1	2	1	2	1	3	2	2	3	2	3	2	1	2	3	2	3	2	1	2	3	2	1	2	1	2	2	1	3	2	1	2	2	2	2	2	71
E3	2	3	2	1	3	3	3	3	1	3	3	2	2	3	3	3	1	1	1	3	2	4	1	2	1	2	2	2	2	5	3	2	4	3	3	3	3	89	
E4	2	3	1	2	3	3	3	3	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	1	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	4	3	99	
E5	3	2	3	3	3	4	3	3	2	3	1	3	3	2	1	2	2	2	2	2	4	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	2	3	4	4	100	
E6	2	1	1	1	2	1	3	4	1	2	1	1	2	2	2	2	1	2	1	4	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	82	
E7	5	3	2	2	1	2	3	2	3	5	3	5	2	3	5	5	1	2	2	3	3	2	1	2	2	3	1	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	99	
E8	2	3	5	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3	1	3	2	2	3	3	2	2	1	2	1	3	1	1	2	3	3	1	1	1	1	1	3	3	87	
E9	1	1	1	1	2	3	3	4	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	5	2	2	2	2	3	2	1	3	2	2	2	1	3	1	2	3	2	69	
E10	2	2	2	1	3	3	3	2	2	1	2	3	2	3	3	1	2	2	3	2	1	3	1	2	2	1	2	2	3	2	3	2	2	1	2	2	3	78	
E11	3	4	3	4	3	4	2	3	3	4	4	3	3	3	3	2	2	3	2	4	2	3	2	1	2	2	2	1	2	1	3	2	2	3	2	3	2	97	
E12	3	2	2	2	1	2	3	3	3	3	3	2	3	3	1	3	1	1	2	5	3	3	3	2	3	2	1	3	3	3	3	1	3	3	2	2	3	91	
E13	2	3	3	2	2	3	3	3	2	1	3	3	2	2	1	3	2	2	3	3	5	3	3	3	1	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	95	
E14	2	3	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	1	1	2	1	3	3	1	2	1	1	2	71	
E15	2	2	2	2	2	4	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	4	2	3	2	3	4	3	2	3	3	1	3	3	3	1	96	
E16	2	1	2	1	4	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	1	2	2	1	3	1	1	2	3	1	4	3	1	1	2	1	1	79	
E17	5	1	2	5	3	3	2	3	2	2	3	1	2	3	2	3	3	3	2	2	1	3	3	3	2	3	4	2	4	2	2	3	2	2	4	3	3	98	
E18	2	2	3	3	4	2	1	2	1	3	1	1	2	3	3	1	1	1	1	3	1	2	2	1	2	2	2	1	2	3	3	3	3	3	2	3	3	78	
E19	2	1	1	2	5	2	2	2	2	3	2	1	3	2	2	4	1	3	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	79	
E20	1	1	2	3	2	1	3	1	2	2	1	1	2	3	2	3	2	2	1	2	3	3	4	1	5	3	1	3	2	2	4	3	2	1	3	3	4	84	
E21	1	3	1	1	1	3	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	4	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	3	2	3	1	2	60	
E22	1	2	1	2	2	2	2	2	1	3	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	1	2	1	1	1	1	3	5	2	1	2	1	2	1	68	
E23	1	2	1	1	1	1	3	2	1	1	2	1	2	1	1	3	2	1	2	1	1	3	2	1	1	3	1	2	1	3	3	1	1	3	2	2	3	63	
E24	4	3	2	2	3	4	1	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	1	1	5	3	3	2	3	5	3	1	4	3	3	5	1	3	3	3	4	2	103	
E25	1	1	1	1	2	1	3	3	1	1	3	2	2	1	1	1	1	1	2	5	2	2	2	2	3	2	1	4	2	2	4	1	3	2	2	3	2	73	

Sumatoria de las varianzas de los items ΣSi^2 : 14.9

La varianza de la suma de los items S_r^2 : 159

Número de items K: 37

Coficiente de Alfa de Cronbach α :

Variable 2: Síndrome de Burnout

Síndrome de burnout																							
Encuestados	It1	It2	It3	It4	It5	It6	It7	It8	It9	It10	It11	It12	It13	It14	It15	It16	It17	It18	It19	It20	It21	It22	Sumatoria
E1	3	2	1	3	2	3	2	3	3	2	1	1	3	2	4	1	3	1	3	5	3	3	54
E2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	54
E3	4	1	1	4	2	3	1	3	1	3	3	3	3	1	2	3	2	2	1	1	4	3	51
E4	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	51
E5	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	1	3	3	3	3	3	4	3	3	1	3	63
E6	3	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	1	3	1	2	3	1	2	1	2	2	1	38
E7	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	1	1	3	2	1	2	46
E8	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	49
E9	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	1	3	1	2	3	1	2	1	2	2	1	37
E10	1	1	2	1	3	1	1	1	1	2	1	1	1	3	1	1	2	2	2	1	1	1	31
E11	5	5	2	5	2	3	3	2	5	2	3	5	5	5	5	5	2	5	5	2	5	5	86
E12	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	4	2	3	3	3	3	3	3	59
E13	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	3	2	3	2	1	1	1	3	3	2	2	38
E14	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	1	1	3	2	3	3	49
E15	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	3	1	2	3	1	2	1	2	2	2	39
E16	3	2	2	3	3	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	65
E17	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	52
E18	1	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	53
E19	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	51
E20	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	52
E21	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	44
E22	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	53
E23	2	1	2	3	1	1	1	3	3	1	3	3	3	1	3	2	1	1	3	1	3	3	45
E24	1	2	3	2	3	3	3	3	3	1	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	53
E25	2	2	2	3	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	47

Sumatoria de las varianzas de los items
 La varianza de la suma de los items
 Número de items

ΣS_i^2 : 14.8
 S_T^2 : 114.6
 K: 22

Coefficiente de Alfa de Cronbach

α :

Anexo 7. Prueba de normalidad

En el presente estudio se realizó el análisis estadístico en base a dos variables, sobrecarga laboral y síndrome de burnout; antes del cual resulta necesario realizar la prueba de normalidad, a fin de verificar si las variables en cuestión proceden o no de una distribución normal. Las hipótesis sobre los resultados del test se describen de modo siguiente: la hipótesis nula asume que los datos de la muestra provienen de una población distribuida normalmente. Si el valor de p es menor al nivel de significación establecido (p -valor= .05) se rechaza la hipótesis nula y se considera que existe evidencia para concluir que los datos provienen de una distribución normal. Sin embargo, conviene recordar que en caso contrario el valor de p es menor que el nivel de significación establecido no se rechaza la hipótesis nula. Por tanto, de los datos mostrados en la siguiente tabla respecto de que los datos recolectados no provienen de una distribución normal, concluyendo que se debe utilizar estadígrafos correspondientes a la estadística no paramétrica, a decir el coeficiente de correlación Rho de Spearman.

Tabla 1

Prueba de bondad de ajuste de los puntajes de las variables involucradas en el estudio

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
V1: Sobrecarga laboral	,357	84	,000 ^a
V2: Síndrome de burnout	,322	84	,000 ^a
D1: Conocimientos	,353	84	,000 ^a
D2: Motivación	,336	84	,000 ^a
D3: Liderazgo	,343	84	,000 ^a

a. Corrección de significación de Lilliefors

Anexo 8. Base de datos

Variable 1: Sobrecarga laboral

Encuestado	Sobrecarga laboral																																					$\sum_{i=1}^{37} It_i$	
	It 1	It 2	It 3	It 4	It 5	It 6	It 7	It 8	It 9	It 10	It 11	It 12	It 13	It 14	It 15	It 16	It 17	It 18	It 19	It 20	It 21	It 22	It 23	It 24	It 25	It 26	It 27	It 28	It 29	It 30	It 31	It 32	It 33	It 34	It 35	It 36	It 37		
E 1	5	3	3	3	2	3	3	2	2	3	4	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	4	4	3	3	2	3	3	3	3	104
E 2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	1	3	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	3	3	2	3	2	5	5	1	2	1	3	3	4	88	
E 3	2	3	2	5	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	5	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	4	4	95		
E 4	3	3	3	3	3	5	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	5	2	2	2	5	3	1	3	5	4	3	4	3	4	2	2	2	4	111	
E 5	3	3	3	2	2	5	2	2	2	2	4	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	97	
E 6	4	3	3	4	2	4	3	3	3	4	5	5	3	3	5	3	3	2	2	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	5	5	2	3	128	
E 7	4	2	2	2	1	2	1	1	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	5	3	2	1	2	1	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	83	
E 8	4	1	2	3	2	1	2	1	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	1	3	2	3	2	2	1	1	2	4	4	1	1	2	2	3	3	77	
E 9	4	3	2	3	3	5	4	3	4	1	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	2	4	3	3	3	4	5	3	2	123	
E 10	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	176	
E 11	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	119
E 12	5	4	2	3	3	5	4	2	4	3	3	3	3	3	4	3	3	1	1	3	2	1	1	4	4	4	3	4	4	3	3	3	2	2	3	1	1	107	
E 13	5	4	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	5	3	4	4	4	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	111	
E 14	4	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	102	
E 15	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	1	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	4	3	2	3	3	2	3	97	
E 16	3	3	1	3	2	5	3	1	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	4	1	1	3	1	4	4	2	2	3	1	2	3	95	
E 17	4	2	1	2	1	3	1	1	2	3	3	1	1	1	1	1	3	3	2	2	1	1	2	2	1	1	2	1	2	4	2	1	1	2	1	1	2	65	
E 18	5	3	4	4	2	3	3	2	2	3	1	1	2	3	2	2	1	2	3	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	4	4	2	3	2	2	1	1	83	
E 19	5	2	2	2	2	3	2	1	1	2	2	4	1	3	2	2	3	2	1	2	1	1	2	2	2	2	3	2	2	4	2	3	3	3	3	1	2	82	
E 20	2	1	1	1	2	2	1	2	2	3	2	3	2	2	1	2	2	3	2	3	5	1	1	2	1	1	3	1	2	2	2	2	2	2	3	1	1	71	
E 21	4	2	4	4	2	2	1	1	3	2	3	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	3	2	1	1	2	1	4	2	2	1	3	3	1	2	77		
E 22	4	2	3	2	1	2	1	2	1	2	1	3	2	2	3	2	3	2	1	2	3	2	3	2	3	1	2	3	1	4	4	1	1	2	3	2	3	81	
E 23	5	3	3	3	2	3	2	1	3	3	3	3	1	3	3	2	2	3	3	3	1	1	2	2	1	3	2	2	2	5	5	2	1	2	2	1	2	90	

D1	D2	D3	D4	V1
36	19	21	28	104
31	14	17	26	88
31	18	21	25	95
37	23	23	28	111
33	21	22	21	97
43	25	28	32	128
25	17	18	23	83
25	15	15	22	77
39	27	28	29	123
58	39	35	44	176
40	26	24	29	119
41	21	23	22	107
36	29	22	24	111
33	21	22	26	102
32	21	19	25	97
31	22	20	22	95
24	14	11	16	65
33	16	13	21	83
28	16	15	23	82
22	17	15	17	71
29	15	14	19	77
24	17	19	21	81
34	20	14	22	90

E 24	5	2	2	2	2	3	1	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	1	1	2	1	2	2	4	3	3	3	2	3	2	1
E 25	5	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	2	3	1	3	3	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	4	4	3	1	2	3	2	2
E 26	2	1	2	2	2	1	1	1	2	1	3	4	1	2	1	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	3	2	1	1	2	2	1		
E 27	3	1	3	3	5	5	2	2	5	5	3	5	3	5	3	5	5	1	2	5	1	1	5	3	4	5	3	3	3	5	5	3	2	5					
E 28	5	2	4	4	2	3	5	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3	1	3	2	2	3	3	2	2	1	3	3	3	4	3	2	2	2	3	3			
E 29	3	1	2	2	1	1	1	1	2	3	3	4	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	3	1	1	3	3	2	3	1	3	1	2		
E 30	4	2	3	4	2	2	2	1	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	1	2	2	3	3	3	1	1	2	3	3	3	3	2	1	3	2	3		
E 31	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	2	5	3	4	4	4	3	3	3	2	2	3	4	1	3	3	4	4	3	2	2	4	3	3	3	3	4		
E 32	3	3	2	2	3	2	2	2	1	2	3	3	3	3	3	2	3	3	1	3	1	2	2	3	2	3	2	2	3	4	4	3	2	2	3	2	2		
E 33	5	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	2	3	3	3	3		
E 34	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2		
E 35	5	3	3	4	1	5	1	1	3	2	2	4	3	2	1	3	3	4	4	1	1	3	3	3	3	2	1	2	2	1	1	2	1	3	5	3	3		
E 36	3	1	2	1	1	3	1	1	1	3	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	2	3	1	1		
E 37	4	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	3	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	5	4	3	1	1	2	2	
E 38	5	2	1	1	1	5	1	1	1	1	3	5	1	1	2	1	2	1	1	3	5	1	2	2	3	1	1	1	1	5	5	1	1	1	2	1	2		
E 39	2	1	1	3	4	3	2	2	3	4	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	1	2	2	1	1	1	1	1	3	2	1	1		
E 40	1	1	3	2	1	1	1	1	2	1	3	3	1	1	3	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	3	4	2	1	1	1	1	2		
E 41	5	3	3	2	3	5	3	1	4	3	3	5	1	3	3	3	4	2	3	1	1	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	5	3	3			
E 42	4	3	3	3	2	3	3	2	2	3	4	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	4	4	3	3	2	3	3	3	3		
E 43	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	3	3	2	3	2	5	5	1	2	1	3	2	1		
E 44	3	3	3	3	3	5	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	5	2	2	2	5	3	2	3	5	4	3	4	3	4	2	2	2	2		
E 45	3	3	2	2	2	5	2	2	2	2	4	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3		
E 46	4	2	2	2	1	2	1	1	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	5	3	2	1	2	1	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2		
E 47	4	1	2	3	2	1	2	1	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	1	3	2	3	2	2	1	1	2	4	4	1	1	2	2	3	2		
E 48	5	4	4	5	5	1	5	4	5	2	5	5	3	5	4	5	3	5	5	5	3	5	5	5	4	4	4	5	5	3	5	4	5	5	2	5	5		
E 49	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3		
E 50	5	4	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	5	3	4	4	4	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3		
E 51	4	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3		
E 52	3	3	2	3	2	5	3	1	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	1	3	3	1	4	4	2	2	3	1	2	3
E 53	4	2	1	2	1	3	1	1	2	3	3	1	1	1	1	1	3	3	2	2	1	1	2	2	1	3	2	1	2	4	2	1	1	2	2	1	2		
E 54	5	2	2	2	2	3	2	1	3	2	2	4	1	3	2	2	3	2	1	2	1	1	2	2	2	2	3	2	2	4	2	3	3	3	3	1	2		
E 55	2	1	3	1	2	2	1	2	2	3	2	3	2	2	1	2	2	3	2	3	5	1	1	2	1	1	3	1	2	2	2	2	2	2	2	3	1	1	

83	31	17	12	23	83
95	38	17	17	23	95
63	22	13	13	15	63
127	42	29	22	34	127
105	42	20	19	24	105
63	24	9	11	19	63
89	31	18	17	23	89
121	44	26	24	27	121
91	28	21	17	25	91
101	34	19	21	27	101
77	24	17	17	19	77
94	34	21	18	21	94
53	20	10	9	14	53
82	23	16	21	22	82
74	27	12	16	19	74
78	28	22	16	12	78
58	20	12	10	16	58
107	40	20	21	26	107
104	35	20	21	28	104
85	32	14	17	22	85
110	37	23	24	26	110
98	32	21	22	23	98
83	25	18	18	22	83
76	25	15	15	21	76
159	50	35	35	39	159
118	40	26	23	29	118
112	36	29	22	25	112
103	33	22	22	26	103
98	32	22	22	22	98
68	24	14	13	17	68
84	30	16	15	23	84
73	24	17	15	17	73

E 56	4	2	3	2	1	2	2	2	1	2	1	3	2	2	3	2	3	2	1	2	3	2	3	2	3	1	2	3	1	4	4	1	1	2	3	2	3	
E 57	5	3	3	3	2	3	2	1	3	3	3	3	1	3	3	2	2	3	3	3	1	1	2	2	1	3	2	2	2	5	5	2	2	2	2	1	2	
E 58	5	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	3	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	4	4	3	1	2	3	2	2		
E 59	2	3	2	2	2	1	1	1	2	1	3	4	1	2	1	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	3	2	2	1	2	3	2	1	1	2	2	1	
E 60	5	2	4	4	2	3	5	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3	1	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	4	3	2	2	2	2	3	3	
E 61	3	1	2	2	1	3	1	1	2	3	3	4	3	1	1	2	1	1	1	2	3	1	2	1	1	3	3	1	1	3	3	2	3	2	3	1	2	
E 62	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	2	5	3	4	4	4	3	3	3	2	2	3	4	1	3	3	4	4	3	2	2	4	3	3	3	3	4	
E 63	3	3	2	2	3	2	2	2	1	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	1	2	2	3	2	3	2	2	3	4	4	3	2	2	3	2	2	
E 64	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	
E 65	5	3	3	4	1	5	3	1	3	2	2	4	3	2	1	3	3	4	4	2	1	3	3	3	3	2	1	2	2	1	1	2	1	3	5	3	3	
E 66	4	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	3	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	5	4	3	1	1	3	2	2
E 67	5	2	1	3	1	5	1	1	1	1	3	5	2	1	2	1	2	1	1	3	5	1	2	2	3	1	1	2	1	5	5	3	1	1	2	1	2	
E 68	1	1	3	2	1	1	3	1	2	1	3	1	1	1	3	2	2	3	1	1	2	1	2	1	5	5	1	2	1	3	4	2	3	1	1	1	2	
E 69	5	3	3	2	3	5	3	1	4	3	3	1	1	3	3	3	4	2	3	1	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	5	3	3
E 70	5	2	2	2	2	3	2	1	4	2	2	3	1	3	2	2	3	2	1	2	2	1	2	2	2	3	3	2	2	4	2	3	3	3	3	1	2	
E 71	1	2	1	3	3	5	4	5	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	1	2	3	4	3	2	3	2	3	1	5	3	2	2	2	3	
E 72	3	3	3	3	3	3	4	3	4	1	3	2	3	2	2	3	3	2	1	1	2	3	3	1	5	5	1	2	2	1	3	5	3	1	3	5	2	
E 73	3	4	3	3	3	4	5	3	4	2	3	5	2	3	3	2	2	1	2	2	3	1	2	2	4	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	
E 74	2	1	3	4	3	3	3	3	3	1	2	3	1	1	2	2	2	1	1	3	2	2	2	1	3	3	2	1	2	2	3	4	4	4	3	4	2	
E 75	4	3	4	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	1	2	1	2	1	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	1	2	1	2	2	3	
E 76	2	3	3	4	1	1	1	1	3	3	1	2	1	2	1	1	3	2	1	3	3	1	2	3	2	3	1	2	1	1	3	3	2	2	1	1	1	
E 77	4	4	2	5	1	3	2	2	3	3	4	2	4	4	3	3	3	1	2	3	3	3	2	2	1	3	3	4	1	3	3	4	4	3	3	4	4	
E 78	1	2	3	3	2	2	1	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	4	2	3	1	2	3	2	2	3	2	3	5	4	4	4	5	2	
E 79	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2	3	1	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	
E 80	3	2	2	4	1	3	3	2	2	3	2	1	1	3	3	4	5	2	2	5	5	4	2	1	1	1	3	3	3	3	2	4	4	4	3	4	2	
E 81	2	2	2	2	2	3	2	3	3	1	3	3	2	3	1	2	3	5	3	4	3	2	2	2	2	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	
E 82	1	1	3	5	1	2	1	1	2	2	1	3	2	1	2	1	1	1	1	2	3	1	3	5	2	3	1	2	2	3	1	3	3	3	2	3	2	
E 83	2	1	3	3	3	2	3	3	3	1	1	4	3	2	2	3	2	2	1	3	3	1	1	2	3	1	1	2	1	1	2	2	2	2	3	3	2	
E 84	4	3	3	5	3	1	1	2	1	1	3	2	3	3	4	2	4	4	4	4	4	3	1	2	1	3	3	3	3	3	3	3	4	1	1	3	2	

82	25	17	19	21	82
91	34	20	14	23	91
96	38	18	17	23	96
67	24	13	15	15	67
106	42	20	20	24	106
73	26	12	15	20	73
121	44	26	24	27	121
92	28	22	17	25	92
78	24	17	17	20	78
97	36	22	18	21	97
84	23	16	21	24	84
80	29	13	17	21	80
71	20	14	19	18	71
103	36	20	21	26	103
86	30	16	17	23	86
98	34	20	21	23	98
99	35	17	22	25	99
101	42	17	19	23	101
88	31	13	16	28	88
89	35	16	21	17	89
71	25	14	17	15	71
108	35	23	21	29	108
100	27	22	19	32	100
79	27	13	15	24	79
102	28	25	20	29	102
96	28	23	19	26	96
76	23	11	20	22	76
79	29	18	14	18	79
100	29	28	20	23	100

Variable 2. Síndrome de burnout

Encuestado	Síndrome de burnout																						$\sum_{i=1}^{22} It_i$
	It 1	It 2	It 3	It 4	It 5	It 6	It 7	It 8	It 9	It 10	It 11	It 12	It 13	It 14	It 15	It 16	It 17	It 18	It 19	It 20	It 21	It 22	
E 1	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	59
E 2	2	3	2	2	1	3	3	2	2	3	2	2	3	1	1	1	3	3	3	3	3	3	51
E 3	3	3	2	2	1	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	60
E 4	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	3	3	3	3	68
E 5	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	5	5	2	3	3	2	2	3	61
E 6	3	3	4	3	4	5	3	4	3	4	3	3	4	4	5	4	3	5	4	3	5	4	83
E 7	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	42
E 8	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	42
E 9	3	4	4	4	5	5	4	3	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	90
E 10	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	100
E 11	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	71
E 12	3	4	3	4	3	5	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	72
E 13	4	4	4	3	5	5	4	3	3	4	5	4	5	3	4	4	3	3	4	3	4	3	84
E 14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	65
E 15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66
E 16	2	1	1	1	3	3	1	1	1	1	2	2	3	1	1	1	3	3	1	1	3	3	39
E 17	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	3	3	2	2	3	1	1	2	1	2	2	2	41
E 18	3	3	2	2	2	3	1	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	47
E 19	2	2	2	2	2	2	2	3	3	1	2	3	3	4	1	2	2	3	2	2	2	2	49
E 20	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	43
E 21	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	1	3	3	3	3	3	4	3	3	1	3	63
E 22	3	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	1	3	1	2	3	1	2	1	2	2	1	38
E 23	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	1	1	3	2	1	2	46

	D1	D2	D3	V2
25	25	13	21	59
20	20	11	20	51
22	22	13	25	60
27	27	14	27	68
25	25	11	25	61
32	32	18	33	83
16	16	10	16	42
14	14	11	17	42
36	36	21	33	90
42	42	21	37	100
30	30	16	25	71
31	31	16	25	72
35	35	21	28	84
27	27	15	23	65
27	27	15	24	66
14	14	9	16	39
15	15	12	14	41
18	18	11	18	47
20	20	13	16	49
17	17	10	16	43
27	27	13	23	63
15	15	9	14	38
20	20	11	15	46

E 24	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2
E 25	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	1	3	1	2	3	1	2	1	2	2	1
E 26	1	1	2	1	3	1	1	1	1	2	1	1	1	3	1	1	2	2	2	1	1	1
E 27	5	5	2	5	2	3	3	2	5	2	3	5	5	5	5	5	2	5	5	2	5	5
E 28	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	4	2	3	3	3	3	3	3
E 29	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	3	2	3	2	1	1	1	3	3	2	2
E 30	2	2	1	1	5	1	1	1	2	1	3	1	2	1	3	1	3	2	2	3	2	1
E 31	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	5	2	4	5	5
E 32	3	3	3	1	5	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2
E 33	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3
E 34	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2
E 35	3	2	1	2	3	5	1	1	1	1	2	1	3	2	3	2	3	3	2	1	1	3
E 36	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	1
E 37	4	1	4	1	4	1	1	1	3	1	3	1	4	2	3	1	3	1	3	3	3	3
E 38	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1
E 39	3	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	3	3	1	2	1	2	3	2
E 40	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
E 41	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	2	1	2	5	3	1	3	5	3	3	3	4
E 42	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3
E 43	2	3	2	2	1	3	3	2	2	3	2	2	3	1	2	1	3	3	3	3	3	3
E 44	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3
E 45	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	5	4	2	3	3	2	2	3
E 46	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2

49
37
31
86
59
38
41
82
58
58
47
46
31
51
25
45
22
69
60
52
67
60
43

19	12	18	49
14	9	14	37
12	8	11	31
32	20	34	86
24	11	24	59
12	11	15	38
16	8	17	41
31	19	32	82
26	13	19	58
25	13	20	58
19	11	17	47
19	9	18	46
9	10	12	31
20	11	20	51
10	5	10	25
19	9	17	45
9	5	8	22
31	13	25	69
25	13	22	60
20	11	21	52
27	14	26	67
25	11	24	60
17	10	16	43

E 47	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	
E 48	4	5	4	5	5	3	5	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	3	5	5
E 49	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
E 50	4	4	4	3	5	5	4	3	3	4	5	4	5	3	4	4	3	3	3	3	4	3
E 51	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
E 52	2	1	3	1	3	3	1	1	1	1	2	2	3	1	1	1	3	3	1	3	3	3
E 53	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	3	3	2	2	3	1	3	2	1	2	2	2
E 54	2	2	2	2	2	2	2	3	3	1	2	3	3	4	1	2	2	3	2	2	2	2
E 55	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
E 56	3	2	1	2	1	1	3	2	2	2	2	1	3	1	2	3	1	2	1	2	2	3
E 57	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	1	1	3	2	1	2
E 58	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	3	1	2	3	1	2	1	2	2	1
E 59	1	1	2	3	3	1	1	1	1	2	3	1	1	3	1	1	2	2	2	1	1	1
E 60	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	4	2	3	3	3	3	3	3
E 61	1	2	2	2	1	3	1	1	1	2	2	3	2	3	2	1	1	3	3	3	2	2
E 62	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	5	2	4	5	5
E 63	3	3	3	1	5	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2
E 64	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2
E 65	3	2	1	2	3	5	1	2	1	1	2	1	3	2	3	2	3	3	2	1	1	3
E 66	4	1	4	1	4	3	1	1	3	1	3	1	4	3	3	2	3	1	3	3	3	3
E 67	2	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	3	1	3	1	1	1	3	1	1	1	1
E 68	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	3	1	2	1	1	1	1	2	1
E 69	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	2	1	2	2	3	1	3	5	3	3	3	4
E 70	2	2	2	2	2	2	2	3	3	1	2	3	3	2	1	2	2	3	2	2	2	2
E 71	2	2	2	2	2	3	3	3	1	2	3	3	4	5	1	2	2	3	2	2	2	2
E 72	3	2	4	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2
E 73	3	2	3	2	1	2	3	2	2	4	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3
E 74	1	1	3	1	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	1	3	1	2
E 75	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2
E 76	3	2	1	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
E 77	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3
E 78	2	2	3	2	3	3	1	2	2	3	2	3	1	2	2	3	2	2	2	2	2	3
E 79	1	1	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	1	2	3	3	3	3	1	2	3	2
E 80	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	1	2	3	2	2	2	3	2	2
E 81	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2
E 82	3	2	2	3	2	1	2	2	2	2	1	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2
E 83	2	3	1	3	3	3	3	3	4	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2
E 84	4	3	3	2	2	1	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	3	2	3	1

42	14	11	17	42
94	38	21	35	94
69	28	16	25	69
83	35	21	27	83
65	27	15	23	65
43	16	9	18	43
43	15	12	16	43
49	20	13	16	49
43	17	10	16	43
42	17	9	16	42
46	20	11	15	46
38	15	9	14	38
35	14	10	11	35
59	24	11	24	59
43	14	12	17	43
82	31	19	32	82
58	26	13	19	58
48	20	11	17	48
47	20	9	18	47
55	22	12	21	55
31	12	9	10	31
28	11	7	10	28
66	31	10	25	66
47	20	11	16	47
53	20	17	16	53
54	23	13	18	54
55	20	14	21	55
49	18	14	17	49
51	21	11	19	51
47	20	11	16	47
57	23	13	21	57
49	20	11	18	49
49	18	11	20	49
50	21	11	18	50
47	18	11	18	47
47	19	10	18	47
53	25	12	16	53
54	22	14	18	54

Niveles y rangos

VARIABLES	N° items	Escalas y valores	Puntajes		Niveles	Rangos	
Sobrecarga laboral	37	5=Siempre 1=Nunca	Max	Min	Alto	136	185
			185	37	Medio	86	135
					Bajo	37	85
Síndrome de burnout	22	5=Siempre 1=Nunca	110	22	Alto	81	110
					Medio	51	80
					Bajo	22	50
DIMENSIONES X							
	N° items	Escalas y valores	Puntajes		Niveles	Rangos	
Dimensión física	12	5=Siempre 1=Nunca	60	12	Alto	44	60
					Medio	28	43
					Bajo	12	27
Dimensión psicológica	8	5=Siempre 1=Nunca	40	8	Alto	30	40
					Medio	19	29
					Bajo	8	18
Dimensión comportamental	8	5=Siempre 1=Nunca	40	8	Alto	30	40
					Medio	19	29
					Bajo	8	18
Dimensión afrontamiento	9	5=Siempre 1=Nunca	45	9	Alto	33	45
					Medio	21	32
					Bajo	9	20
	37						

DIMENSIONES Y	N° items	Escala y valores	Puntajes		Niveles	Rangos	
			Media	Desviación estándar		Alto	Bajo
Cansancio emocional	9	5=Siempre 1=Nunca	45	9	Alto Medio Bajo	33 21 9	45 32 20
Despersonalización	5	5=Siempre 1=Nunca	25	5	Alto Medio Bajo	19 12 5	25 18 11
Realización personal	8	5=Siempre 1=Nunca	40	8	Alto Medio Bajo	30 19 8	40 29 18
	22						

Autorización institucional

El que suscribe, jefe de la Oficina de Apoyo a la Docencia e Investigación del Hospital María Auxiliadora. **CERTIFICA**, que el **PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**, versión 18 de octubre del 2022, titulado "**SOBRECARGA LABORAL Y SÍNDROME DE BURNOUT EN ENFERMERAS, SERVICIO DE EMERGENCIA, HOSPITAL MARÍA AUXILIADORA, 2022**" con el código Único de inscripción: **HMA/CIEI/3672022**, presentada por la Investigadora: **María Candela Tasayco**; ha sido **REVISADO**.

Asimismo, concluyéndose con la **APROBACIÓN** expedida por el Comité institucional de Ética en Investigación para su ejecución. No habiéndose encontrado objeciones de acuerdo a los estándares propuestos por el Hospital María Auxiliadora.

Esta **APROBACIÓN** tendrá **VIGENCIA** hasta el 18 de octubre del 2023, los trámites para su renovación deben iniciarse 30 días hábiles antes de la fecha de vencimiento.

San Juan de Miraflores, 18 de octubre del 2022

Atentamente,



MINISTERIO DE SALUD
HOSPITAL MARÍA AUXILIADORA
M.C. LUZ PARRA GALVÁN
JEFE DE OFICINA
APOYO A LA DOCENCIA E INVESTIGACIÓN

www.hma.gob.pe

Av. Miguel Iglesias N°968
San Juan de Miraflores
T: (511) 217 1818