



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

UNIVERSIDAD AUTONOMA DE ICA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE ENFERMERÍA

TESIS

**SOBRECARGA LABORAL Y SINDROME DE BURNOUT EN
EL PERSONAL DE ENFERMERIA DE LA MICRO RED
ZAMACOLA, AREQUIPA- 2021**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
SALUD PÚBLICA, SALUD AMBIENTAL Y SATISFACCIÓN
CON LOS SERVICIOS DE SALUD

PRESENTADO POR:
JUSTINA VILCA MAMANI

TESIS DESARROLLADA PARA OPTAR EL TÍTULO
PROFESIONAL DE LICENCIADA EN ENFERMERÍA

DOCENTE ASESOR:
DR. GIORGIO ALEXANDER AQUIJE CÁRDENAS
CÓDIGO ORCID: 0000-0002-9450-671X

CHINCHA, 2023

CONSTANCIA DE APROBACIÓN DE INVESTIGACIÓN

Chincha, 11 de junio del 2023

Dra. Susana Atúncar Deza
Decana
Facultad de Ciencias de la Salud

Presente. –

De mi especial consideración:

Sirva la presente para saludarle e informar que la estudiante Justina Vilca Mamani de la Facultad de Ciencias de la Salud, del programa académico de enfermería, ha cumplido con elaborar su:

PROYECTO DE TESIS

TESIS

TITULADO: SOBRECARGA LABORAL Y SINDROME DE BURNOUT EN EL
PERSONAL DE ENFERMERIA DE LA MICRO RED ZAMACOLA, AREQUIPA-
2021

Por lo tanto, queda expedito para continuar con el procedimiento correspondiente, remito la presente constancia adjuntando mi firma en señal de conformidad.

Agradezco por anticipado la atención a la presente, aprovecho la ocasión para expresar los sentimientos de mi especial consideración y deferencia personal.

Cordialmente,



Dr. Giorgio Alexander Aquije Cardenas

DNI N° 45593538

Código ORCIR N° 0000-0002-9450-671X

DECLARATORIA DE AUTENCIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, Justina Vilca Mamani identificado(a) con DNI N°29324312, en mi condición de estudiante del programa académico de Enfermería de la Facultad de ciencias de la salud en la Universidad Autónoma de Ica y que habiendo desarrollado la Tesis titulada: Sobrecarga Laboral Y Síndrome De Burnout En El Personal De Enfermería De La Micro Red Zamacola, Arequipa- 2021, declaro bajo juramento que:

- a. La investigación realizada es de mi autoría
- b. La tesis no ha cometido falta alguna a las conductas responsables de investigación, por lo que, no se ha cometido plagio, ni auto plagio en su elaboración.
- c. La información presentada en la tesis se ha elaborado respetando las normas de redacción para la citación y referenciación de las fuentes de información consultadas. Así mismo, el estudio no ha sido publicado anteriormente, ni parcial, ni totalmente con fines de obtención de algún grado académico o título profesional.
- d. Los resultados presentados en el estudio, producto de la recopilación de datos son reales, por lo que, el(la) investigador(a) no ha incurrido ni en falsedad, duplicidad, copia o adulteración de estos, ni parcial, ni totalmente.
- e. La investigación cumple con el porcentaje de similitud establecido según la normatividad vigente de la Universidad (no mayor al 28%), el porcentaje de similitud alcanzado en el estudio es del:

26%

Autorizo a la Universidad Autónoma de Ica, de identificar plagio, autoplagio, falsedad de información o adulteración de estos, se proceda según lo indicado por la normatividad vigente de la universidad, asumiendo las consecuencias o sanciones que se deriven de alguna de estas malas conductas.

Chincha Alta, 02 de octubre del 2023



BACHILLER

Justina Vilca Mamani
DNI: 29324312

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a Dios, a mi madre que se encuentra en el cielo, a mis hijos, a quienes admiro por su integridad personal y apoyo incondicional que me brindaron para el desarrollo de la tesis y quienes son motivo de mis futuras metas y logros. Con mucho amor. Justina V. M.

AGRADECIMIENTOS

Muy orgullosa hago mención al término de este trabajo, quiero agradecer a Dios, por darme salud, fuerza, constancia, para seguir adelante con mis objetivos, la formación universitaria, posteriormente elaboración de la tesis, así mismo, agradezco a la licenciada jefa de enfermeras de mi centro de trabajo por las facilidades que me brindó en la elaboración del rol de turnos de trabajo, a la universidad Autónoma de Ica por permitir que pueda realizar mi tesis en tiempos difíciles de pandemia, de igual modo agradezco al Doctor tutor de tesis por tener paciencia, que supo direccionar el taller de tesis.

Justina V. M.

RESUMEN

El objetivo de la presente investigación fue determinar la relación que existe entre la sobrecarga laboral y Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de la Micro Red Zamácola, Arequipa- 2021; la investigación se enmarca dentro del enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo y correlacional, de diseño no experimental; y de corte transversal, la muestra estuvo compuesta por 67 profesionales de enfermería, seleccionados de manera no probabilística, la técnica para medir ambas variables fue la encuesta y como instrumento se aplicó un cuestionario para cada variable; los resultados dieron un valor del nivel de significancia de 0.877 y un valor de coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.019; la investigación concluye demostrando la relación entre la variable sobre carga laboral y Síndrome de Burnout, siendo esta relación positiva muy baja.

Palabras clave: Despersonalización, estrés, organización, sobrecarga y burnout.

ABSTRACT

The objective of the present investigation was to determine the relationship that exists between work overload and Burnout Syndrome in the nursing staff of the Zamácola Micro Network, Arequipa- 2021; the research is part of the quantitative approach, descriptive and correlational level, non-experimental design; The sample was made up of 67 nursing professionals, selected in a non-probabilistic way. The technique to measure both variables was the survey and a questionnaire was applied as an instrument for each variable. the results gave a significance level value of 0.877 and a Spearman's Rho correlation coefficient value of 0.019; The research concludes by demonstrating the relationship between the variable on workload and Burnout Syndrome, this relationship being positive and very low.

Keywords: Depersonalization, stress, organization, overload and burnout.

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA	4
AGRADECIMIENTOS	5
RESUMEN	6
ABSTRACT	7
ÍNDICE GENERAL	8
ÍNDICE DE TABLAS	10
ÍNDICE DE GRÁFICOS	11
I. INTRODUCCIÓN	12
II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	14
2.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	14
2.2. PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN GENERAL	15
2.3. PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN ESPECÍFICAS	16
2.4. OBJETIVO GENERAL	16
2.5. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	17
2.6. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA	17
2.6.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA	17
2.6.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA	18
2.6.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA	18
2.6.4. IMPORTANCIA	18
2.7. ALCANCES Y LIMITACIONES	18
III. MARCO TEÓRICO	20
3.1. ANTECEDENTES	20
3.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES	20
3.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES	23
3.1.3. ANTECEDENTES LOCALES	26
3.2. BASES TEÓRICAS	26
3.2.1. SOBRECARGA LABORAL	26
3.2.1.1. DIMENSIÓN 1: SOBRECARGA FÍSICA	27
3.2.1.2. DIMENSIÓN 2: SOBRECARGA MENTAL	29
3.2.1.3. DIMENSIÓN 3: PRESIÓN DE TIEMPO	31
3.2.1.4. DIMENSIÓN 4: ORGANIZACIÓN DE TRABAJO	32
3.2.2. SÍNDROME DE BURNOUT	34
3.2.2.1. DIMENSIÓN 1: AGOTAMIENTO	34
3.2.2.2. DIMENSIÓN 2: DESPERSONALIZACIÓN	35
3.2.2.3. DIMENSIÓN 3: REALIZACIÓN PERSONAL	35
3.3. MARCO CONCEPTUAL	36
IV. METODOLOGÍA	37
4.1. TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN	37
4.2. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	37
4.3. HIPÓTESIS GENERAL Y ESPECÍFICAS	38
4.3.1. HIPÓTESIS DE TRABAJO	38
4.3.2. HIPÓTESIS NULA	38
4.3.3. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	38
4.4. IDENTIFICACIÓN DE VARIABLES	38
4.5. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES	39
4.6. POBLACIÓN Y MUESTRA	40
4.6.1. POBLACIÓN	40
4.6.2. MUESTRA	40

4.6.3. MUESTREO	40
4.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN	41
4.7.1. VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD	41
4.8. TÉCNICAS DE ANÁLISIS Y PROCESAMIENTO DE DATOS	43
4.8.1. PRUEBA DE NORMALIDAD	43
V. RESULTADOS	46
5.1. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS	46
5.1.1. DESCRIPTIVOS SOBRECARGA LABORAL	46
5.1.2. DESCRIPTIVOS SÍNDROME DE BURNOUT	51
5.1.3. RELACIÓN ENTRE LA SOBRE CARGA LABORAL Y EL SÍNDROME DE BURNOUT	54
5.1.4. RELACIÓN ENTRE LA SOBRE CARGA FÍSICA Y EL SÍNDROME DE BURNOUT	56
5.1.5. RELACIÓN ENTRE LA SOBRE CARGA MENTAL Y EL SÍNDROME DE BURNOUT	57
5.1.6. RELACIÓN ENTRE LA PRESIÓN DE TIEMPO Y EL SÍNDROME DE BURNOUT	59
5.1.7. RELACIÓN ENTRE LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y EL SÍNDROME DE BURNOUT	60
VI. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	63
6.1. ANÁLISIS DEL RESULTADO DEL OBJETIVO E HIPÓTESIS GENERAL	63
6.2. ANÁLISIS DE LA SOBRE CARGA LABORAL	63
6.3. ANÁLISIS DEL SÍNDROME DE BURNOUT	64
6.4. ANÁLISIS DE LA RELACIÓN ENTRE LA SOBRE CARGA FÍSICA Y EL SÍNDROME DE BURNOUT	65
6.5. ANÁLISIS DE LA RELACIÓN ENTRE LA SOBRE CARGA MENTAL Y EL SÍNDROME DE BURNOUT	65
6.6. ANÁLISIS DE LA RELACIÓN ENTRE LA PRESIÓN DEL TIEMPO Y EL SÍNDROME DE BURNOUT	65
6.7. ANÁLISIS DE LA RELACIÓN ENTRE LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y EL SÍNDROME DE BURNOUT	66
VII. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	67
7.1. COMPARACIÓN DE RESULTADOS	67
CONCLUSIONES	70
RECOMENDACIONES	71
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	72
ANEXOS	79
ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA	80
ANEXO 2: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS	82
ANEXO 3: FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN	85
ANEXO 4: BASE DE DATOS	88
ANEXO 5: INFORME TURNITING AL 28 % DE SIMILITUD	92
ANEXO 6: EVIDENCIA FOTOGRÁFICA	93

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1, Operacionalización de las variables	39
Tabla 2, Alfa de Cronbach “Sobrecarga laboral”	42
Tabla 3, Alfa de Cronbach “Síndrome de Burnout”	42
Tabla 4, Interpretación del Coeficiente Alfa de Cronbach	42
Tabla 5, Prueba de normalidad	44
Tabla 6, Nivel de la sobrecarga laboral	46
Tabla 7, Dimensión sobrecarga física	47
Tabla 8, Dimensión sobrecarga mental	48
Tabla 9, Dimensión presión de tiempo	49
Tabla 10, Dimensión organización del trabajo	50
Tabla 11, Dimensión agotamiento	51
Tabla 12, Dimensión despersonalización	52
Tabla 13, Dimensión realización personal	53
Tabla 14, Relación entre la sobre carga laboral y el Síndrome de Burnout	55
Tabla 15, Coeficiente de correlación Rho de Spearman	55
Tabla 16, Relación entre la sobre carga física y el Síndrome de Burnout	57
Tabla 17, Relación entre la sobre carga mental y el Síndrome de Burnout	58
Tabla 18, Relación entre la presión de tiempo y el Síndrome de Burnout	60
Tabla 19, Relación entre la organización del trabajo y el Síndrome de Burnout	62

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Prueba de normalidad “Sobrecarga laboral”	45
Gráfico 2: Prueba de normalidad “Síndrome de Burnout”	45
Gráfico 3: Nivel de la sobrecarga laboral	46
Gráfico 4: Dimensión sobrecarga física	47
Gráfico 5: Dimensión sobrecarga mental	48
Gráfico 6: Dimensión presión de tiempo	49
Gráfico 7: Dimensión organización del trabajo	50
Gráfico 8: Dimensión agotamiento	51
Gráfico 9: Dimensión despersonalización	52
Gráfico 10: Dimensión realización personal	53

I. INTRODUCCIÓN

La sobrecarga laboral, está conformada de situaciones de riesgo, que pone al personal de enfermería en un nivel muy alto de exigencia, que supera en su rendimiento laboral dentro de la jornada laboral. Durante años, el desgaste del trabajador se consideraba solo en el aspecto físico, después de varios estudios el esfuerzo mental se consideró y se le dio importancia como generador de fatiga en el trabajador. De igual manera, el exceso de trabajo repercute en el bienestar psicológico de la persona, siendo necesario reducir el deterioro de la salud del trabajador (1).

El estrés laboral, es considerado por la sociedad como un enemigo silencioso, que varía de una persona a otra, estos factores pueden ser diversos, desde el momento que una persona se ve expuesto a una sobrecarga de trabajo en su jornada laboral, hasta verse obligado a laborar en horarios extendidos por una disminución del personal (2).

Una de las alteraciones psicológicas más relevantes, es el estrés laboral, siendo un fenómeno cada vez más frecuente en la actualidad y con consecuencias importantes, que va deteriorando la salud de las personas y en consecuencia a las organizaciones.

El estrés es un factor psicosocial, que es provocado por estímulos físico-ambientales y psicológicos, de igual manera se dice que es un factor de riesgo para un individuo, en vista que aumenta una probabilidad de desarrollar enfermedades cardio vasculares, cáncer, obesidad y la depresión (3) igualmente afecta el bienestar y el desempeño personal.

El síndrome de Burnout o quemarse por el trabajo, es un tipo de estrés laboral crónico, se produce en grupos de individuos que trabajan en instituciones que atienden a personas (pacientes), y como resultado, el trabajador deteriora de modo

relevante su calidad de vida laboral y la calidad del servicio que realiza con presencia de actitudes y conductas negativas hacia los pacientes (4).

Así lo evidencia Trujillo, que en el año 2019 realizó una investigación en el cual indica que el 15.6% de trabajadores tiene una carga laboral media y estrés mediano, el 3.3% tiene una carga laboral alta con estrés mediano, el 44.4% tiene una carga laboral media y un estrés severo, el 36.7% tiene una carga laboral alta con un estrés severo; evidenciando que las personas presentan carga laboral media, alta y ninguno percibe carga laboral baja; además que existe un nivel de estrés severo y moderado, mas no se observó estrés leve (5).

Actualmente, en el distrito de Cerro Colorado está ubicada la Micro Red Zamácola, que tiene el servicio de enfermería, en el cual los trabajadores realizan actividades como aplicaciones de inyectables, suturas, venoclisis, lavado gástrico, atención de quemaduras, etc., además de realizar labores administrativas, y la presentación de informes de programas realizados como niño sano, vacunación, entre otros.

Por todo lo mencionado, y el número de actividades realizadas por el personal de enfermería, es importante conocer si el personal sufre de estrés; ello debido a la sobre carga laboral, ya que el trabajo excede al número de profesiones que viene laborando en la Micro Red Zamácola.

Por mencionar un ejemplo, el número de pacientes atendidos en el año 2021 menores de 5 años fue de 53 249 (HIS MINSA 2021) a esto se agrega que en el servicio de emergencia el número de pacientes que debe ser atendido es alto, ya que la mayoría son por emergencia o urgencias y ninguno debe ser rechazado, situación que genera sobrecarga de trabajo en vista de que solo cuentan con un profesional de enfermería y un técnico de enfermería. Es por ello la importancia de conocer si existe sobrecarga laboral que aqueja al personal de enfermería de la Micro Red Zamácola en sus diferentes servicios, y así contribuir con la obtención de información importante que pueda servir para en el futuro mejora de la calidad de atención en los servicios de salud.

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

Según la OMS (Organización Mundial de la Salud) en el año 2016 las jornadas laborales prolongadas provocaron 745 000 defunciones por accidente cerebro vascular y cardiopatía isquémica, estos problemas de salud de origen laboral demuestran que más o menos una tercera parte de la morbimortalidad estimada está relacionada con la sobrecarga de trabajo (6).

La OPS (Organización Panamericana de la Salud) por intermedio de la directora Carissa F., señala que el profesional de enfermería es considerado de primera línea en la atención de salud y es el único recurso humano disponible en lugares muy lejanos, así mismo indicó que es necesario invertir en este recurso humano, ya que representa un buen avance en las coberturas del sistema de salud en favor de la salud de la población (7).

Por otro lado, El Colegio de Enfermeros del Perú refiere que, en la Ley de la Enfermera N° 27669 en el artículo 17, indica que la jornada laboral tendrá duración de 150 horas mensuales y 36 horas semanales, que incluye guardias diurnas y nocturnas; así mismo refiere que al sobre pasar las 150 horas, estas serán de forma voluntaria en acuerdo mutuo, empleador y enfermero (8).

Sin embargo, la realidad laboral que se muestra en el día a día difiere mucho de los estándares normales, porque en muchos casos por necesidad el profesional de enfermería accede a contratos SNP (Servicios No Personales) en el cual no cuentan con seguro, no son bien remunerados y trabajan con una sobrecarga laboral que disminuye la calidad de atención hacia el paciente.

En el año 2021 el número de emergencias que se registró en la Micro Red Zamácola fue de 5 823 casos, que fueron atendidos, resueltos y algunos

derivados a una institución de mayor complejidad, en promedio 16 casos son atendidos por día, por el personal que se encuentra en el servicio de emergencia conformado por un médico, una enfermera y un técnico, personal que muchas veces no se abastece para la atención, teniendo en cuenta que el personal de enfermería adicional realiza otros procedimientos como suturas, lavados gástricos, curaciones, venoclisis, aplicación de inyectables, administración de medicación, vigilancia de pacientes en observación, casos de pacientes con mordedura de canes, entre otros; a ello se suma que la labor administrativa también está presente en esta área con el llenado de notas de enfermera, llenado del libro de emergencias, libro de otros procedimientos, formatos por consumo de psicotrópico, formato de accidentes de tránsito, llenado de acta de defunción y entrega de cadáver por si se tiene algún caso de fallecimiento.

Por lo descrito, se podría deducir que existe sobre carga física, sobre carga mental y presión en el trabajo, este problema se ve evidenciado con el número de emergencias en el año 2021, en promedio 16 casos al día atendidos solo por tres profesionales de turno, existiendo la probabilidad de que pueda estar relacionado con el estrés de los mismos, problemática que podría desencadenar un efecto negativo en la salud mental y física del personal de salud en la Micro Red Zamácola; a este problema se suma que el número de profesionales de enfermería no es suficiente, generando una sobre carga de trabajo y fatiga en el personal de enfermería al termino de las 12 horas de trabajo, evidenciando de forma empírica una problemática que es necesario estudiar.

2.2. PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN GENERAL

¿Cuál es la relación que existe entre la sobrecarga laboral y Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de la Micro Red Zamácola, Arequipa-2021?

2.3. PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN ESPECÍFICAS

- **PE1:** ¿Cuál es el nivel de sobrecarga laboral en el personal de enfermería de la Micro Red Zamácola, Arequipa -2021?
- **PE2:** ¿Cuál es el nivel de Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de la Micro Red Zamácola, Arequipa -2021?
- **PE3:** ¿Cuál es la relación que existe entre la sobrecarga laboral en su dimensión sobrecarga física y el Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de la Micro Red Zamácola, Arequipa -2021?
- **PE4:** ¿Cuál es la relación que existe entre la sobrecarga laboral en su dimensión sobrecarga mental y el Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de la Micro Red Zamácola, Arequipa -2021?
- **PE5:** ¿Cuál es la relación que existe entre la sobrecarga laboral en su dimensión presión de tiempo y el Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de la Micro Red Zamácola, Arequipa -2021?
- **PE6:** ¿Cuál es la relación que existe entre sobrecarga laboral en su dimensión organización del trabajo y el Síndrome de Burnout en el personal de Enfermería de la Micro Red Zamácola, Arequipa- 2021?

2.4. OBJETIVO GENERAL

Determinar la relación que existe entre la sobrecarga laboral y Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de la Micro Red Zamácola, Arequipa-2021.

2.5. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- **OE1:** Describir el nivel de sobrecarga laboral en el personal de enfermería de la Micro Red Zamácola, Arequipa -2021.
- **OE2:** Describir el nivel de Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de la Micro Red Zamácola, Arequipa -2021.
- **OE3:** Identificar la relación que existe entre la sobrecarga laboral en su dimensión sobrecarga física y el Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de la Micro Red Zamácola, Arequipa- 2021.
- **OE4:** Identificar la relación que existe entre la sobrecarga laboral en su dimensión sobrecarga mental y el Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de la Micro Red Zamácola, Arequipa-2021.
- **OE5:** Evaluar la relación que existe entre la sobrecarga laboral en su dimensión presión de tiempo y el Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de la Micro Red Zamácola, Arequipa -2021.
- **OE6:** Evaluar la relación que existe entre la sobrecarga laboral en su dimensión organización del trabajo y el Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de la Micro Red Zamácola, Arequipa- 2021.

2.6. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA

2.6.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA

La presente investigación se justifica teóricamente por el uso de teorías relacionadas al Síndrome de Burnout y la sobre carga laboral, que sustentan desde una perspectiva científica aspectos que son reflejados en el personal de salud; así lo indica Alcayaga (1) que refiere que la sobrecarga laboral es un factor

de riesgo psicosocial que disminuye la calidad de vida y la productividad del trabajador. Así mismo Huamán Rosa (9) indica que la excesiva carga de funciones al trabajador genera sobrecarga laboral durante la jornada de trabajo, sobre todo en los servicios de emergencia, afectando la salud del personal de enfermería.

2.6.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA

La investigación tiene una justificación práctica, porque los resultados brindaron información importante sobre la salud mental del personal de enfermería en la Micro Red de Zamácola, dichos resultados servirán para toma de decisiones y mejorar el desempeño del personal de enfermería, ya que el personal presenta problemas psicológicos, agotamiento físico (10), por laborar más de 12 horas continuas, y teniendo en cuenta que se realizó durante la crisis de la pandemia.

2.6.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA

La investigación también tiene una justificación metodológica, porque para medir ambas variables se hará uso de técnicas e instrumentos metodológicos debidamente validados, que podrán ser utilizados en otras investigaciones que quieran explorar una problemática similar.

2.6.4. IMPORTANCIA

El presente estudio es importante porque mostrará la realidad problemática de la Micro Red Zamácola en relación con el estrés, para poder brindar una solución a la salud mental del personal de enfermería.

2.7. ALCANCES Y LIMITACIONES

La Micro Red de Zamácola está ubicada en el departamento de Arequipa, en la provincia de Arequipa, distrito de Cerro Colorado, lo que la presente investigación busca es la relación entre la sobre carga laboral y el Síndrome de Burnout en el personal de enfermería, dicha población será estudiada porque se ha podido percibir en algunos trabajadores cuadros de estrés y esto debido a la sobre carga

laboral que existe en la Micro Red, es por ello que mediante el procedimiento metodológico, la investigación se desarrolló dentro del enfoque cuantitativo y el alcance descriptivo y correlacional, ya que con los resultados solo se busca conocer la relación entre ambas variables.

Para el desarrollo de la presente investigación no se encontraron limitaciones, ya que se realizó todo el proceso con la respectiva autorización para poder aplicar los cuestionarios.

III. MARCO TEÓRICO

3.1. ATECEDENTES

3.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

Salillas, R., (España, 2017) desarrolló un trabajo de investigación que tuvo como objetivo analizar la prevalencia y la distribución de “Síndrome de Burnout en el profesional de enfermería en el ámbito hospitalario”. En la metodología se utilizó un enfoque cuantitativo, con un tipo de investigación descriptivo, con un diseño no experimental, de corte transversal, la muestra del estudio estuvo conformado por 72 licenciados de enfermería de cuatro tipos de servicio del hospital San Jorge de Huesca (cirugía, materno infantil, urgencias y psiquiatría). Como resultados se encontró que el 84.7% eran de sexo femenino, referente al servicio el 23.6% eran de urgencias, 29.2% de casos materno infantil, el 29.2% de cirugía digestiva, y 18.1% de psiquiatría, así mismo se detectó que el 15,3% presentaron el Síndrome de Burnout, al desglosar las dimensiones, en el caso del cansancio emocional el 83.3% presentó escaso nivel, el 45.8% presentó niveles bajos de despersonalización, respecto a la realización personal el 23.6% tuvo niveles bajos; el servicio que presentó mayores niveles del Síndrome de Burnout fue psiquiatría con un 46.2%, y el 100% de los profesionales tenían una buena experiencia laboral. Concluyendo que la muestra presentó niveles bajos de síndrome de Burnout, así mismo encontró mayores niveles del síndrome en el servicio de psiquiatría y en profesionales con una experiencia laboral alta (11).

Arcos, M., (Ecuador, 2017) desarrolló un trabajo de investigación que tuvo como objetivo determinar la influencia de “La sobrecarga de trabajo sobre el compromiso organizacional en la gerencia de negocios de una empresa de telecomunicaciones.” En la metodología se utilizó un enfoque cuantitativo, con un tipo de investigación descriptivo, de nivel relacional, con un diseño no experimental de corte transversal, la muestra de estudio

estuvo conformada por 394 trabajadores de edades 18 - 37,38 - 57, y 58 - 77 años, la investigación concluye que la muestra presentó un nivel de sobrecarga medio-bajo, lo que nos indica que normalmente un trabajador no debe de trabajar más de 45 horas semanales, así mismo un porcentaje importante de la muestra el 48.14% indican que su trabajo demanda largas horas lo que implica una distribución no adecuada de recurso humano en las distintas áreas, además que la sobre carga tiene una relación importante con el compromiso organizacional. (12)

Martinic, K., Souza, F., de Lima D., (Chile, 2019) desarrollaron un trabajo de investigación que tuvo como objetivo identificar la prevalencia del “Síndrome de Burnout en los profesionales de enfermería de la ciudad de Punta Arenas”. En la metodología se utilizó un enfoque cuantitativo, con un tipo de alcance descriptivo, un diseño no experimental y de corte transversal, la muestra de estudio estuvo integrada por 163 trabajadores del personal de enfermería, que laboran en diferentes instituciones de Punta Arenas, que comprende al área de atención primaria de salud y atención hospitalaria. Como resultados se encontró que el 18% de la muestra tenía Síndrome de Burnout, que corresponde al sexo femenino de entre 20 y 40 años de edad. (13).

Vega, P., et al (Chile, 2017) presentaron un trabajo de investigación que tuvo como objetivo determinar la “relación entre apoyo en duelo y el Síndrome de Burnout en profesionales y técnicos de la salud infantil en las unidades de oncología y cuidados intensivos de pediatría de los hospitales públicos chilenos”. En la metodología se utilizó un enfoque cuantitativo, con un tipo de investigación descriptivo, con un diseño no experimental de corte transversal, la muestra de estudio estuvo conformada por 210 profesionales y técnicos. Como resultado se encontró que el 4% de los participantes presentó Burnout, el 71% está con riesgo de padecerlo, el 52% presentó un elevado nivel de soporte al duelo, especialmente en mujeres y profesionales

de oncología. Al concluir la investigación se observó que los profesionales que laboran en áreas de alta complejidad pediátrica tienen alto riesgo de Burnout, debido a un mayor agotamiento emocional y bajo en el logro personal. Sin embargo, se pudo percibir un mayor apoyo en el duelo que es un factor que reduce ese riesgo, por lo tanto, necesitaron programas de participación dentro de estas unidades, con planeamientos de apoyo y trabajo en equipo (14).

Acosta, G., (Ecuador, 2017) presento un trabajo de investigación que tuvo como objetivo de identificar los “factores de riesgos ergonómicos y musculares al que se expone el personal de enfermería del hospital de Borbón” que afecta en su desempeño laboral, siendo un grupo vulnerable, donde su salud se va debilitando lentamente. En la metodología se utilizó un enfoque cuantitativo y descriptivo, corte transversal y un diseño no experimental, la muestra estuvo conformado por 20 profesionales de enfermería. En los resultados se evidenció que el personal de enfermería de sexo femenino está más expuesto a una sobrecarga laboral en un 90%, y el personal de enfermería que trabaja en el área de hospitalización en un 45%; los procedimientos que ocasiona mayor agotamiento corporal son las curaciones, administración de tratamientos de venoclisis 90%, limpieza, desinfección, toma de funciones vitales en un 80%; donde los principales riesgos ergonómicos son al adoptar posturas inadecuadas respecto al traslado de paciente en camilla, cambio de posición al paciente en su unidad en un 95%, el manejo de maquinarias y equipos pesados en 75%, sobrecarga laboral con 85%; las afecciones a la salud más frecuentes son las mialgias por el esfuerzo realizado en un 90% y el estrés 80%. Se Concluye que los factores de riesgos a los que se expone el personal de enfermería son numerosos, que pueden ser controlados impartiendo una capacitación sobre prevención y control de riesgos al personal de enfermería, mejorando las condiciones ambientales y disminuyendo los accidentes de trabajo (15).

3.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES

Arteaga, K., (Trujillo, 2019) desarrolló un trabajo de investigación que tuvo como objetivo analizar la “relación entre carga laboral y el nivel de estrés en internos de medicina hospital”. En la metodología se utilizó un enfoque cuantitativo, con un tipo de investigación descriptivo, con un diseño no experimental, de corte transversal, la muestra de estudio estuvo conformado por 90 internos de medicina. Como resultados se encontró que el 15.6% tiene una carga laboral media y estrés mediano, el 3.3% tiene una carga laboral alta con estrés mediano, el 44.4% tiene una carga laboral media, y un estrés severo, el 36.7% tiene una carga laboral alta con un estrés severo. Concluyendo, los resultados evidenciaron que 60% de internos presentan carga laboral media y 40% carga laboral alta, ninguno percibe carga laboral baja; además el estrés severo tiene un nivel de 81.1% y moderado de 18.9%, el estrés leve no se observó, a ello se agrega que existe relación con un valor $p=0.037$ (5).

Huamán, R., (Lima, 2019) plantea un trabajo de investigación que tuvo como objetivo determinar el nivel de la sobrecarga laboral en el personal de enfermería en el área de emergencia. En la metodología se utilizó un enfoque cuantitativo, con un tipo de investigación descriptivo, no experimental, de corte transversal, la muestra de estudio estuvo conformada por 45 enfermeras del servicio de emergencia del Hospital Nacional Sergio E. Bernales, en los resultados se encontró que el 20% de la muestra presenta una sobrecarga baja, el 51.11% de la muestra presenta sobrecarga media, un 28.89% de la muestra presenta una sobrecarga alta. Así mismo se advierte que el 44.44% de las licenciadas perciben un nivel medio según la dimensión carga física, el 35.56% perciben un nivel bajo, el 20.00% un nivel alto de carga física en el servicio de emergencia. De igual modo se percibe que el 42.22% de enfermeras perciben un nivel medio en la dimensión carga mental, el 28.89% presentan un nivel bajo y alto de carga

mental en el servicio de emergencia. Concluyendo que la muestra presentó niveles medio de sobrecarga laboral a un 51.11% (9).

Becerra, M. (Trujillo 2022) desarrolló una investigación cuyo objetivo fue describir la relación entre nivel de carga laboral y nivel de estrés en enfermeros (as) por COVID-19 en el Hospital Virgen de la Puerta, Trujillo; la metodología de la investigación fue de enfoque cuantitativo, alcance descriptivo correlacional, de diseño no experimental transversal. La población estuvo constituida por 100 enfermeros (as) y la muestra por 66 de ellos. La técnica fue la encuesta mediante redes sociales y el instrumento el cuestionario, la investigación concluye con una relación significativa entre la carga laboral y el nivel de estrés estableciéndose como factor de análisis la prueba de Tau b de Kendall de [0.301, $p < 0.0015$] aceptándose la hipótesis alternativa (16).

Valeriano, T. Katty C. (Puno 2021) desarrolló una investigación que tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el nivel de estrés y la carga laboral en el profesional de enfermería frente a la pandemia Covid-19 en los servicios de la Unidad de Cuidados Intensivos (Área Covid-19) y Emergencia del Hospital III EsSalud - Puno 2021; el método de investigación fue el de alcance descriptivo y correlacional de diseño no experimental transversal, la población estuvo compuesta por 23 profesionales de enfermería los cuales fueron utilizados como muestra; la técnica utilizada fue la encuesta y como instrumento se aplicó el cuestionario, los resultados arrojaron un nivel de significancia de 0.000 y un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.770, por lo que la investigación concluye que el nivel de estrés se relaciona significativamente con la carga laboral que presenta el profesional de Enfermería. (17)

Zenozain I., (Lima 2018) desarrolló una tesis cuyo objetivo general fue establecer la relación que existe entre la carga laboral y nivel de estrés de

los enfermeros del departamento de emergencias del Hospital Nacional Sergio E. Bernales, 2018. El estudio fue de tipo cuantitativo de método descriptivo transversal, diseño correlacional no experimental; la población estuvo compuesta por 75 enfermeros del departamento de emergencia, la muestra estuvo formada por 63 enfermeros del departamento de emergencia. Para recolectar los datos se usó como técnica la encuesta, el instrumento utilizado es cuestionario, los resultados arrojaron un nivel de significancia de 0.01 y un coeficiente de correlación Rho de 0.321, concluyendo que existe una relación positiva baja entre la carga laboral y el nivel de estrés. (18)

Rivera A, Valle E (Lima 2020) desarrollaron una investigación en el que plantearon como objetivo general determinar la relación que existe entre el Síndrome de Burnout y la sobrecarga laboral en enfermeros de las áreas críticas del Hospital María Auxiliadora, 2020; el método que aplicaron fue el enfoque cuantitativo, alcance descriptivo y correlacional, el diseño no experimental transeccional, la muestra estuvo conformada por 86 participantes; los resultados fueron: en el síndrome de Burnout el nivel es bajo en 53 personas (61,6%) y en las dimensiones en el agotamiento emocional el nivel es bajo en 48 personas (55,8%), en la despersonalización el nivel es medio en 43 personas (50%) y en la falta de realización personal el nivel es bajo en 50 personas (58,1%) y en la variable sobrecarga laboral es bajo en 51 (51,3%); la investigación concluye que el Síndrome de Burnout y la sobrecarga laboral en enfermeras de áreas críticas del Hospital María Auxiliadora 2020 se relacionan de manera directa y significativa, con un Rho de Spearman = .845; con lo cual se acepta la hipótesis alterna general. (19)

3.1.3. ANTECEDENTES LOCALES

Cornejo M, Tito Y(Arequipa 2018) Desarrollaron una investigación cuyo objetivo general fue determinar la relación entre el estrés y la sobrecarga laboral de las enfermeras de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital III Regional Honorio Delgado Arequipa-2018. El estudio fue de tipo descriptivo de diseño correlacional y de corte transversal, para la recolección de datos se utilizó como método la encuesta como instrumento la escala del NAS (Nursing Activities Score) y la escala de EEP. (Escala de Estrés Percibido) la muestra de estudio estuvo conformada por 17 enfermeras asistenciales de la UCI del hospital Regional Honorio Delgado; la investigación dio como resultados que la mayoría del personal de enfermería son del sexo femenino (94.1%) por las características históricamente asignadas a la profesión; en relación a las edades la mayoría de evaluados tiene una edad de entre 31 a 40 años (58.8%), encontrándose dentro del promedio de edad de la población económicamente activa; un 52.9% de la población tiene 5 a menos años de servicio en la institución, y el 100% de evaluados tiene segunda especialidad en cuidados intensivos para laborar en la UCI; la investigación concluye que estadísticamente hay una relación significativa entre la sobrecarga laboral y el estrés percibido, dicha relación es directamente proporcional lo que nos indica que una mayor sobrecarga laboral se asocia con un mayor estrés percibido, ya que el nivel de significancia fue de 0.003 y el coeficiente de correlación de 0.679 (20)

3.2. BASES TEÓRICAS

3.2.1. SOBRECARGA LABORAL

La sobrecarga laboral es un conjunto de sucesos de riesgo que pone al trabajador a tal nivel de exigencia que excede su condición humana y los recursos materiales, dentro de la jornada laboral, así mismo refiere que el 66% de las patologías laborales son de origen musculo esqueléticas y como segunda mayoría está la de origen psiquiátrico con un 21%, siendo la etapa más relevante las de musculo esqueléticas (1).

A nivel nacional, el personal de enfermería en los servicios de emergencia brinda cuidados integrales y especializados, y se ha advertido que la sobrecarga laboral en enfermería afecta de forma negativa, reflejándose en la calidad de las atenciones de enfermería que brinda al paciente, provocando en un evidente demérito en la labor profesional desempeñada, representando como un factor de riesgo incrementando la tasa de índice de fallecidos en UCI. (21)

3.2.1.1. DIMENSIÓN 1: SOBRECARGA FÍSICA

Al hablar de esfuerzo muscular, se refiere al trabajo físico (músculo esquelético) y son aquellas demandas físicas al que se pone al frente al servidor en el periodo que dura su labor durante el día, y que requiere para superar aquella meta o una tarea específica, de igual modo aquella labor desempeñada por la persona requiere energía y fuerza física, donde aquel desempeño por encima de lo estimado producirá un mayor agotamiento del individuo (5).

A) Posición y Postura:

Todas las actividades humanas exigen un desempeño del cuerpo físico, así como la actividad mental. Fundamentalmente, se puede mencionar tres tipos de casos en los cuales se exige esfuerzo físico:

- Al realizar nuestras actividades diarias, sean laborales como de recreo, por ejemplo, como andar, correr, bailar, nadar, etc.
- Al trasladar bienes muebles pesados, como acarrearlos, levantarlos, darles la vuelta, alcanzarlos.
- Al sostener una posición corporal con el tronco hacia delante, tronco girado, brazos elevados.

Para poder asumir estas demandas que la vida laboral y cotidiana lo hacen, se pone en ejecución una serie de mecanismos que terminan con la contracción y extensión de los músculos, lo que

facilita la ejecución de dichas actividades, y puedan lograr los objetivos. Estas funciones mecánicas las encontramos en ejecución en diferentes órganos de nuestro cuerpo humano tales como: sistema nervioso, pulmones, corazón, vasos sanguíneos, músculos y a la fase final que se produce en el organismo se denomina carga física de trabajo, donde va a depender de la capacidad física de cada una de las personas. Por ello, aunque las demandas sean iguales, la carga física derivada puede ser muy distinta en cada una de las personas, un aspecto que se debe de tener en cuenta al realizar la evaluación de riesgos. (20)

B) Carga pesada:

La combinación del peso con otros factores, como la postura, la posición de la carga, etc., va a determinar que estos pesos recomendados estén dentro de un rango admisible o, por el contrario, supongan todavía un riesgo importante para la salud del trabajador/a (16).

El mayor peso teórico recomendado es de 25 kg, que corresponde a la posición de la carga más favorable, es decir, pegada al cuerpo, a una altura comprendida entre los codos y los nudillos. (16)

C) Entorno:

La ley 29783 de seguridad y salud en el trabajo, aprobado con la finalidad de prevenir riesgos laborales, que permite al trabajador desarrollarse en un entorno laboral seguro, garantizando que toda persona cuente con ambientes de trabajo saludable (22) con buena ventilación, iluminación, seguridad, evitando los accidentes de trabajo.

3.2.1.2. DIMENSIÓN 2: SOBRECARGA MENTAL

Son aquellas demandas cognitivas y conductuales a las que el servidor debe afrontar durante el desarrollo de su labor durante el día, en otras palabras, aquel esfuerzo mental que una labor intelectual y mecánica demanda para su ejecución. (23)

La sobrecarga mental ocurre cuando no se organiza lo que se tiene que hacer en el trabajo o en la vida personal; por lo que, en un intento de querer hacer todo al mismo tiempo termina sobrecargando nuestro cerebro (23) de manera que se tiene que organizar bien y poder realizar el trabajo con los 5 sentidos así evitar los accidentes de trabajo.

A) Procesos:

Se define al Proceso de Enfermería como “las actividades realizadas en forma sistemática que consta de 5 pasos consecutivos; este proceso facilita y brinda al personal de enfermería un manejo científico en su labor diaria de atención, contribuyendo a brindar una atención personalizada y óptima al paciente” (24)

B) Responsabilidades:

El personal de enfermería tiene como responsabilidad establecida en el código de ética y deontología del colegio de enfermeros:

- El respeto a los derechos humanos orientando su atención hacia las personas que requieran sus cuidados. (25)
- Responsable de su actuación profesional y de mantener vigente su competencia por medio de la capacitación continúa de acuerdo con los avances científicos, tecnológicos y culturales. (25)
- Debe aceptar y reconocer la responsabilidad individual que le compete en la toma de decisiones durante su desempeño

profesional en el ámbito asistencial, administrativo, docente y de investigación. (25)

C) Cansancio:

El cansancio, es aquel resultado mental que se genera en el servidor, producido por aquel esfuerzo físico y mental abocado a la ejecución de una labor, cotidiana o laboral, la cual es afrontada con las capacidades físicas y mentales previas del sujeto en mención. (23)

D) Información:

En todo centro de trabajo se reciben diversas señales, como ordenes de trabajo, indicadores, documentos, es decir; aquellos conceptos recabados para el desarrollo de un trabajo intelectual, que el trabajador debe percibir e interpretar correctamente para poder tomar una determinación y dar solución de acuerdo a la información recibida a través de todos los sentidos del cuerpo los que serán empleados de acuerdo a la labor que se desempeñe, donde el cerebro recibe esta información por ruido u olores. (23)

E) Guardia:

Las guardias según el manual de personal del MINSA, está estipulado que el número de horas trabajadas en el mes son de 150 horas, cumpliendo ciertas reglas como trabajo seguido no más de 12 horas continuas, después de esto deberá tener un día de descanso, además tener 2 días de descanso después de laborar una guardia nocturna, teniendo en cuenta también la puntualidad del trabajador.

3.2.1.3. DIMENSIÓN 3: PRESIÓN DE TIEMPO

La cantidad de tiempo empleado en la labor profesional ineludiblemente hace que se disminuya de aquel tiempo que podemos destinar a las actividades de distracción a las que naturalmente pueda dedicar el ser humano. (2).

A) Ritmo de trabajo:

Las tareas que se deben realizar determinarán el ritmo de trabajo, dependiendo del área de cada centro de trabajo. Se establece que no debe exceder más de 12 horas continuas de trabajo. El exceso de trabajo durante una jornada genera cansancio mental y físico intenso durante la labor, resultando así problemas de irritabilidad, cansancio y agotamiento que contribuyen al bajo rendimiento del trabajador y baja producción de la empresa. (23)

B) Programación:

EL PSL es el método que establece los tiempos a utilizar por actividad; las actividades sistemáticas realizadas durante la atención al paciente conforman las metas establecidas durante un periodo, el personal de enfermería durante el trabajo de una jornada realiza diversas actividades en diferentes áreas, estas actividades se verán influenciadas por la afluencia de pacientes que asistan para la atención del día a día (autoría propia).

C) Irritabilidad:

Es una manifestación enmascarada de la depresión, síntoma frecuente que se da, sin embargo, éste no está considerado dentro los criterios de selección del trastorno de ánimo en adultos. La irritabilidad es una respuesta emocional que es provocado por un estímulo externo que facilita y lo lleva a un estado de ira, con una expresión frustrante al no cumplir con su objetivo de la no realización de metas. Algunos estudios han reportado que es una

de las características que más se asocia a la depresión con una baja calidad de vida, intentos suicidas, y otras comorbilidades, del mismo modo fue señalado como un síntoma en varios problemas psicológicos como en el trastorno de la ansiedad generalizada, en estrés postraumático y problemas de personalidad. (7)

D) Turnos:

La exigencia durante un turno repercute en el trabajo en lo físico y psicológico que influye en su ámbito social, en función a ritmo de horarios de trabajo que se debe de cumplir, siendo necesario tener en cuenta factores ergonómicos para la realización del trabajo. (23)

3.2.1.4. DIMENSIÓN 4: ORGANIZACIÓN DE TRABAJO

Siendo un elemento fundamental en toda organización de salud el recurso humano, la capacidad de organización, la cooperación entre los mismos, guiados por un buen liderazgo genera resultados excepcionales. (26)

La organización (empresa) es quién determina la forma en la se va a desempeñar las tareas con las que debe obtener sus productos y servicios. (26)

A) Funciones:

Las funciones por realizar son determinadas por cada colegio profesional, presentado ante el congreso, luego de ser aprobado sale una Ley y es publicado posteriormente, haciendo extensivo a los colegios, luego el MINSA lo cita asignándole otras actividades a desempeñar por cada grupo profesional; de tal manera que el profesional de enfermería cumple con sus funciones con calidad, calidez para lo cual está capacitado y autorizado (autoría propia).

B) Trabajo en equipo:

Las estrategias de organización utilizadas por un grupo de personas dentro de una institución de manera eficaz contribuyen al trabajo organizado, la organización adecuada favorece en alcanzar las metas establecidas, además de una buena relación entre los integrantes del equipo humano, resultando así el adecuado trabajo en equipo en un centro de trabajo. (26)

C) Iniciativa:

Es considerada como una cualidad personal, que denota la capacidad para generar ideas y propuestas que contribuyen a la solución de problemas, que se generan en el trabajo, la iniciativa es considerada la cuna del liderazgo que en un futuro solucionará problemas que se presenten durante la labor. (27)

D) Asignación de tareas:

La asignación de tareas dependerá del grupo profesional, a su vez también las determina el empleador; el cumplimiento de las tareas dependerá de las capacidades de la persona y de los conocimientos del individuo; es así que, el avance organizacional es favorecido con la tarea realizada del trabajador. (28)

3.2.2. SÍNDROME DE BURNOUT

La actividad diaria, forma parte de la vida cotidiana de las personas quienes permanecen la mayor parte del día en el trabajo, que afrontan demandas laborales, siendo causante de problemas relacionados con el desgaste laboral (29) pudiendo afectar la salud del trabajador y las relaciones intrafamiliares.

El termino Burnout proviene del anglosajón, traducíéndose al español es como “estar quemado”, o “síndrome de quemarse por el trabajo”, se refiere a un tipo de estrés laboral crónico, que generalmente se da en personas que laboran en instituciones, cuyo objeto de trabajo son personas (pacientes), y como resultado el trabajador deteriora significativamente su calidad de vida laboral y la calidad del servicio que se ofrece, presentando tensión, ansiedad, conflicto, fatiga, nerviosismo, agotamiento físico y psíquico pérdida de la ilusión por el trabajo, desencanto profesional, o baja realización personal, con la presencia de actitudes y conductas negativas hacia los pacientes, fríos, distantes, a veces con sentimientos de culpa (4).

El Síndrome de Burnout es un problema actual de la sociedad y se está viviendo de sus consecuencias por el gran avance, como si se tratase de una epidemia. Este síndrome es de carácter tridimensional, caracterizándose por cansancio emocional, despersonalización y baja realización que sufren los trabajadores que padecen este mal, centrándose en los profesionales de enfermería que laboren en los servicios de emergencias, UCI hospitalización como medicina interna, cardiología, neumología neurología entre otros. (30)

3.2.2.1. AGOTAMIENTO

El continuo esfuerzo físico y psicológico, genera fatiga y reduce energía en la persona, por tal motivo el recuperarse de dicho agotamiento es fundamental, para evitar alteraciones con el pasar de los años, es una respuesta crónica a la tensión emocional constante y no la reacción de una crisis ocasional. (31)

- **CANSANCIO**

El cansancio, se puede definir como la disminución de la capacidad física y mental de un individuo, falta de energía, después de haber realizado un trabajo durante un periodo de tiempo determinado. (23)

En un estudio con 260 docentes de la Universidad de Lima, encontraron la existencia del Síndrome de Burnout, apareciendo problemas asociados a algunos de estos componentes: cansancio emocional, despersonalización, realización personal. Al realizar el análisis e interpretación de los datos según la variable sexo, se evidencian que las mujeres presentan mayores niveles de cansancio emocional que los varones. (32)

3.2.2.2. DESPERSONALIZACIÓN

El trabajador evidencia un proceder desconsiderado hacia los usuarios externos e internos en múltiples ocasiones acompañado de un trato áspero y desmotivación laboral. En el ámbito laboral el trabajador se distancia de los usuarios externos, así como también del usuario interno. (33) El distanciamiento progresivo de sus compañeros evidencia una pérdida de la ilusión en el trabajo y provoca una actitud negativa en el ámbito laboral.

3.2.2.3. FALTA DE REALIZACIÓN PERSONAL

El trabajador que presenta ausencia de la capacidad laboral experimenta sentimientos de inhabilidad laboral, la opinión negativa de sí mismo y la pérdida de ideales genera la deficiencia del alcance de las metas y logros laborales, que conlleva al decrecimiento profesional y la relación con los usuarios (33) la persona afectada puede llegar a abandonar las actividades de su hogar asilándose de la sociedad.

3.3. MARCO CONCEPTUAL

a) Agotamiento: Cuando una persona llega al cansancio extremo.

- b) **Estrés:** Es un estado de cansancio mental, por sobrepasar las exigencias de la persona.
- c) **Enfermera:** Profesional que tiene como función atender enfermos, bajo la prescripción de un médico.
- d) **Presión laboral:** Desarrollo de tareas en condiciones adversas en tiempo y sobre carga.
- e) **Paciente:** Persona que sufre dolor o malestar físico o mental.
- f) **Psicología:** Ciencia que estudia las percepciones y comportamiento de las personas.
- g) **Sobrecarga:** Saturación que experimenta una persona, impidiendo su desenvolvimiento normal.
- h) **Síndrome:** Es un conjunto de síntomas que se presentan a la vez en una persona.
- i) **Salud pública:** Estrategias para promover, mantener y proteger la salud de la comunidad.
- j) **Trabajo:** Actividades que son realizadas para lograr un objetivo.

IV. METODOLOGÍA

4.1. TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN

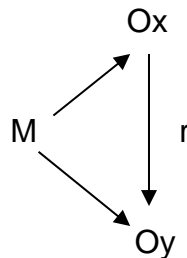
El presente estudio es de tipo básico, caracterizado por la búsqueda de conocimiento para la contribución a las teorías existentes, para poder contrastarlas y posteriormente ser aplicadas. (34) siendo el enfoque cuantitativo, caracterizado por el uso de herramientas estadísticas para la comprobación de las hipótesis.

El nivel de la investigación es el descriptivo y correlacional, este tipo de método es utilizado cuando se quiere relacionar o asociar dos variables, y antes de relacionarlas primero se realiza una evaluación de cada variable, describiéndola y cuantificándola. (35)

4.2. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

El diseño de la investigación es el no experimental, debido a que la variable independiente no fue manipulada para ver el efecto sobre la otra variable, se tomó la información tal cual se desarrolla en su estado natural, además es de corte transeccional debido a que la recolección de datos se realizó en solo un momento en el tiempo. (36)

Por consiguiente, el siguiente esquema se observa:



Donde:

M= muestra.

Ox= sobrecarga laboral.

Oy= síndrome de Burnout.

r= relación entre las variables.

4.3. HIPÓTESIS GENERAL Y ESPECÍFICAS

4.3.1. HIPÓTESIS DE TRABAJO

Existe relación significativa entre la sobrecarga laboral y el Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de la Micro Red Zamácola, Arequipa- 2021.

4.3.2. HIPÓTESIS NULA

No existe relación significativa entre la sobrecarga laboral y el Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de la Micro Red Zamácola, Arequipa- 2021.

4.3.3. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

- **HE1:** Existe relación significativa entre la sobrecarga laboral en su dimensión sobrecarga física y el Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de la Micro Red Zamácola, Arequipa- 2021.
- **HE2:** Existe relación significativa entre la sobrecarga laboral en su dimensión sobrecarga mental y el Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de la Micro Red Zamácola, Arequipa- 2021.
- **HE3:** Existe relación significativa entre la sobrecarga laboral en su dimensión presión del tiempo y el Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de la Micro Red Zamácola, Arequipa- 2021.
- **HE4:** Existe relación significativa entre la sobrecarga laboral en su dimensión organización del trabajo y el Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de la Micro Red Zamácola, Arequipa- 2021.

4.4. IDENTIFICACIÓN DE VARIABLES

- Sobrecarga laboral.
- Síndrome de Burnout.

4.5. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Tabla 1

Título: Sobrecarga Laboral y síndrome De Burnout en el Personal de enfermería de la Microrred Zamacola, Arequipa-2021.								
VARIABLE	TIPO DE VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	N DE ITEMS	VALOR FINAL	CRITERIOS PARA ASIGNAR VALORES
SOBRECARGA LABORAL	VARIABLE CUALITATIVA	La sobrecarga laboral en un lugar de trabajo implica varias afecciones como las exigencias psicológicas que tiene que ver con la complejidad de las tareas que requiere de una red de ayuda y cuando esta no se facilita, deja caer a los trabajadores en una evidente sobrecarga (1).	la variable de sobrecarga laboral se medirá a través de un cuestionario que está estructurado en función de sus dimensiones: sobre carga física, sobre carga mental, presión de tiempo, organización del trabajo, con 40 ítems en escala de Likert.	Sobrecarga física.	posición y postura carga pesada entorno	10	Bajo Medio Alto	Baja:10-22 Media:23-36 Alta:37-50
				Sobrecarga mental.	procesos responsabilidades cansancio información guardia	10	Bajo Medio Alto	Baja:10-22 Media:23-36 Alta:37-50
				Presión de tiempo.	ritmo de trabajo programación irritabilidad turnos	10	Bajo Medio Alto	Baja:10-22 Media:23-36 Alta:37-50
				Organización del trabajo.	funciones trabajo en equipo iniciativa asignación de tareas	10	Bajo Medio Alto	Baja:10-22 Media:23-36 Alta:37-50
SINDROME DE BURNOUT	VARIABLE CUALITATIVA	El síndrome de Burnout es la respuesta al estrés laboral crónico que se presenta en los profesionales, trabajadores de la salud y organizaciones de servicios que trabajan directamente con los usuarios., así mismo al Burnout se le conoce también como un síndrome tridimensional (4).	la variable del síndrome de Burnout medirá a través de un cuestionario que está estructurado en función de sus dimensiones: agotamiento, despersonalización, realización personal con 22 ítems en escala de Likert	Agotamiento	Cansancio 1,2,3,6,8,13,14,16,20	9	Bajo Medio Alto	Bajo: 0-18 Medio: 19-26 Alto: 27-54
				Despersonalización	despersonalización 5,10,11,15,22	5	Bajo Medio Alto	Bajo: 0-5 Medio: 6-9 Alto: 10-30
				Realización personal	realización Personal 4,7,9,12,17,18,19,21	8	Bajo Medio alto	Bajo: 0-33 Medio: 34-39 Alto: 40-56

4.6. POBLACIÓN Y MUESTRA

4.6.1. POBLACIÓN

La población en estudio está conformada por 73 profesionales de enfermería nombrados y contratados, dicha información fue obtenida del rol de asistencia y permanencia de personal que es elaborado por la jefa de enfermeras del Centro de Salud Zamácola y de cada puesto de salud que este visado por el gerente de toda la Micro Red y la jefa de personal.

4.6.2. MUESTRA

Cabe aclarar que 6 participantes, no fueron parte del estudio, ya que 2 licenciadas estuvieron haciendo trabajo remoto en el momento de la aplicación del instrumento, 1 estuvo de vacaciones y 3 fueron reubicadas, por lo que la muestra fue de 67, es por ello que los criterios de inclusión y exclusión siguientes:

A) Criterios de Inclusión

- Personal de enfermería nombrado y contratado que labora actualmente en la Micro Red Zamácola de Arequipa en el año 2021.

B) Criterios de Exclusión

- El personal de enfermería nombrado desarrollando trabajo remoto.
- Personal de enfermería que estuvo de vacaciones.
- Personal de enfermería que fueron reubicadas.

4.6.3. MUESTREO

Se utilizó un muestreo de tipo censal no probabilístico, que se caracterizan por tener un acceso a la muestra sin problemas.

4.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

Para la recolección de datos se utilizó la técnica de encuesta y como instrumento el cuestionario para cada una de las variables en estudio.

El cuestionario de sobrecarga laboral está conformado con 40 ítems, validados por jueces expertos, siendo sus dimensiones: sobrecarga física con 10 ítems, sobrecarga mental 10 ítems, presión de tiempo 10 ítems, organización del trabajo 10 ítems.

El cuestionario del Síndrome de Burnout está conformado por 22 ítems en forma de afirmaciones, sobre los sentimientos y actitudes del personal de enfermería en su trabajo, su función es medir el desgaste profesional, frecuencia y la intensidad con la que se sufre el Burnout, siendo sus dimensiones: cansancio emocional con 9 ítems, despersonalización 5 ítems y falta de realización personal 8 ítems.

4.7.1. VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD

En el caso de la variable de sobrecarga laboral, el instrumento fue sometido a procedimientos de validación con jueces expertos. (Ver Anexos). Para el caso del estrés se utilizó el instrumento para medir el Síndrome de Burnout, que ya es un instrumento validado, sin embargo, ambos instrumentos pasaron por el estadístico Alfa de Cronbach, para lo cual se aplicaron los cuestionarios a un piloto de 25 enfermeras y enfermeros con características similares, cuyos resultados se muestran a continuación.

Tabla 2

Alfa de Cronbach “Sobrecarga laboral”

α (ALFA) =	0.85299339
K (NUMERO DE ITEMS) =	40
$\sum V_i$ (VARIANZA DE CADA ITEM) =	69.728
V_t (VARIANZA TOTAL) =	414.2304

Tabla 3

Alfa de Cronbach “Síndrome de Burnout”

α (ALFA) =	0.85844753
K (NUMERO DE ITEMS) =	22
$\sum V_i$ (VARIANZA DE CADA ITEM) =	68.8384
V_t (VARIANZA TOTAL) =	381.2224

Interpretación: Ambos instrumentos tienen una excelente confiabilidad ya que sus resultados están en el rango que corresponde a dicho rango, como se muestra a continuación.

Tabla 4

Interpretación del Coeficiente Alfa de Cronbach

Intervalos	Interpretación
0.53 a menos	Confiabilidad nula
0.54 a 0.59	Confiabilidad baja
0.60 a 0.65	Confiable
0.66 a 0.72	Muy confiable
0.72 a 0.99	Excelente confiabilidad
1.00	Confiabilidad perfecta

4.8. TÉCNICAS DE ANÁLISIS Y PROCESAMIENTO DE DATOS

El procesamiento de la información se desarrolló a través de la estadística descriptiva y también inferencial con el fin de cumplir los objetivos de la investigación.

Análisis estadístico descriptivo: Se utilizó el programa Microsoft Excel para el procesamiento de los datos, la elaboración de las tablas, figuras y establecer las frecuencias y porcentajes correspondientes.

Análisis estadístico inferencial: Se utilizó el programa informático SPSS versión 24. Empleando estadísticos descriptivos para variables cuantitativas. Para el contraste de las hipótesis planteadas, se analizó la normalidad de los datos para la elección de pruebas paramétricas y no paramétricas.

4.8.1. PRUEBA DE NORMALIDAD

Primero se aplicó la prueba de normalidad por variable, con los resultados se determinó si es que los datos tienen una distribución normal (estadística paramétrica) o no tienen una distribución normal (estadística no paramétrica).

En el caso que los datos tuvieran una distribución normal, es decir basada en la estadística paramétrica, se haría uso del Coeficiente de Correlación Pearson, para la prueba de hipótesis.

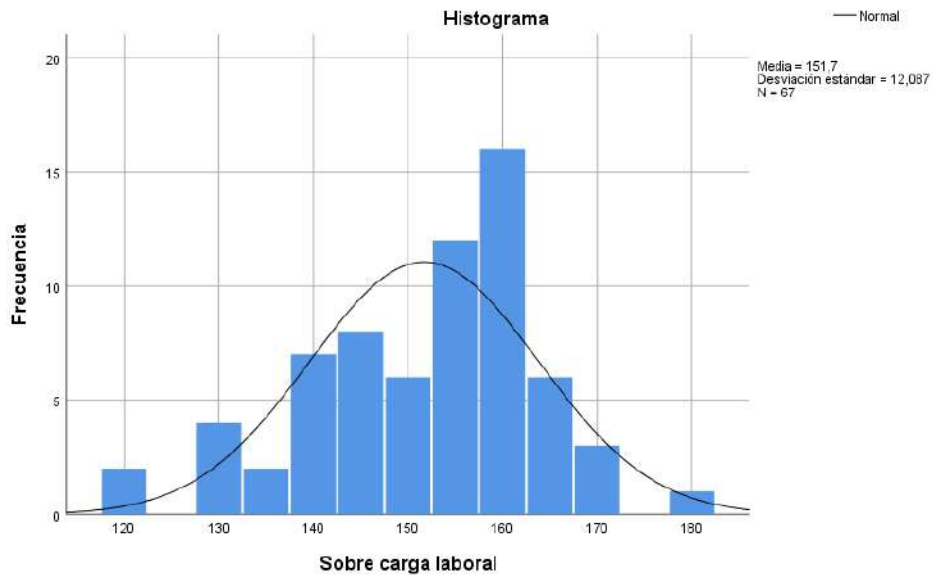
Por el contrario, si los datos no tuvieran una distribución normal, es decir basada en la estadística no paramétrica, se haría uso del Coeficiente de Correlación Rho de Spearman, para la prueba de hipótesis.

Tabla 5**Prueba de normalidad**

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Sobre carga laboral	0.113	67	0.034
Síndrome de Burnout	0.218	67	0.000

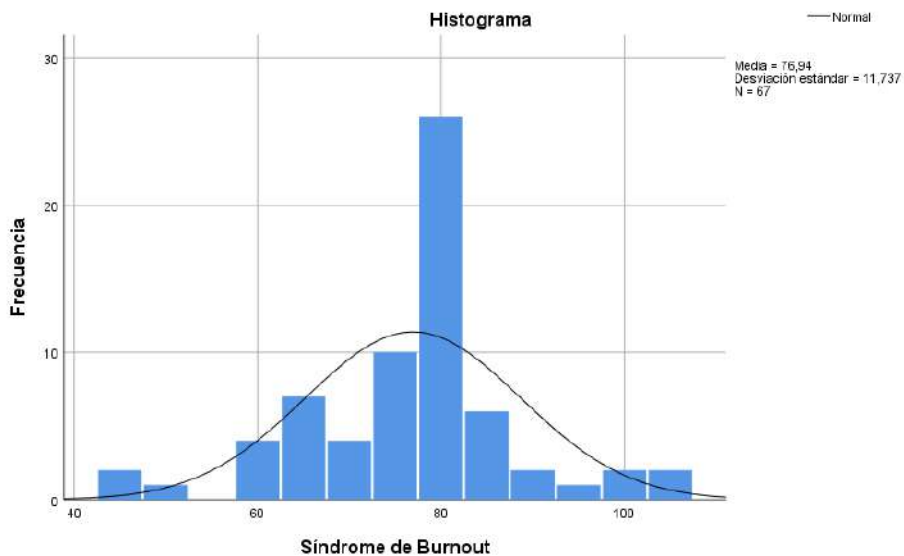
Interpretación: Existen dos estadísticos para la prueba de normalidad, el de Kolmogorov-Smirnov^a y Shapiro-Wilk; cuando la muestra es igual o mayor a cincuenta ($n \geq 50$) se utiliza el estadístico Kolmogorov-Smirnov^a, para el caso de la presente investigación la muestra es de sesenta y siete ($67 > 50$) por lo que se analizó el resultado de dicho estadístico. Como se observa en la tabla 5, el nivel de Significancia para ambas variables es menor a 0.05 (Sig. < 0.05), según la regla estadística cuando el resultado del nivel de Significancia es menor a 0.05 los datos tienen una distribución que no es normal (estadística no paramétrica), dichos resultados se pueden corroborar de forma gráfica, como se observa a continuación.

Gráfico 1: Prueba de normalidad “Sobrecarga laboral”



Interpretación: En el gráfico se pueden corroborar que los datos (barras) no tienen la forma de la curva de normalidad.

Gráfico 2: Prueba de normalidad “Síndrome de Burnout”



Interpretación: De igual manera, en el gráfico se pueden corroborar que los datos (barras) no tienen la forma de la curva de normalidad.

V. RESULTADOS

5.1. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

5.1.1. DESCRIPTIVOS SOBRECARGA LABORAL

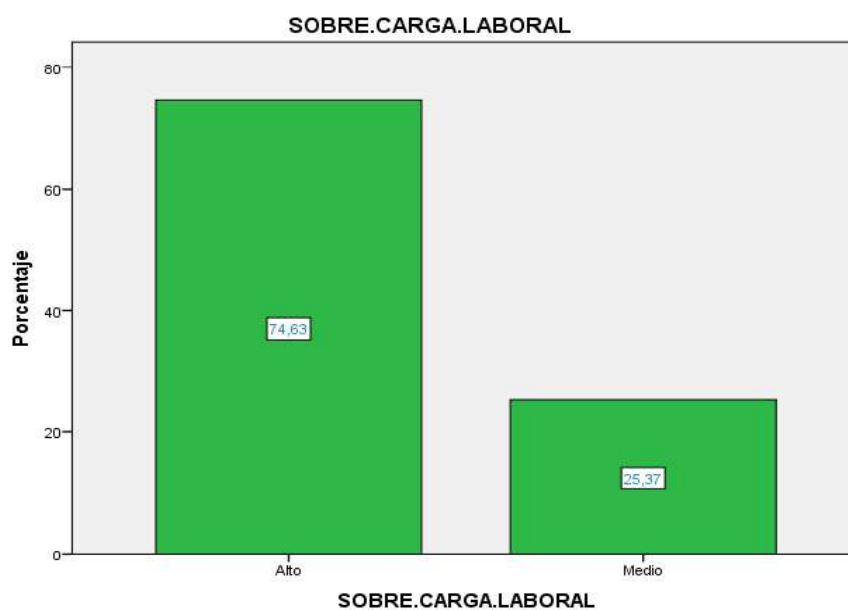
A continuación, se muestran una serie de tablas de distribución de frecuencias y porcentajes del nivel de la sobrecarga laboral en el personal de enfermería de la Micro Red Zamacola, Arequipa – 2021, y sus respectivas dimensiones.

Tabla 6

Nivel de la sobrecarga laboral

SOBRE.CARGA.LABORAL				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Medio	17	25,4	25,4	25,4
Válidos Alto	50	74,6	74,6	100,0
Total	67	100,0	100,0	

Gráfico 3: Nivel de la sobrecarga laboral

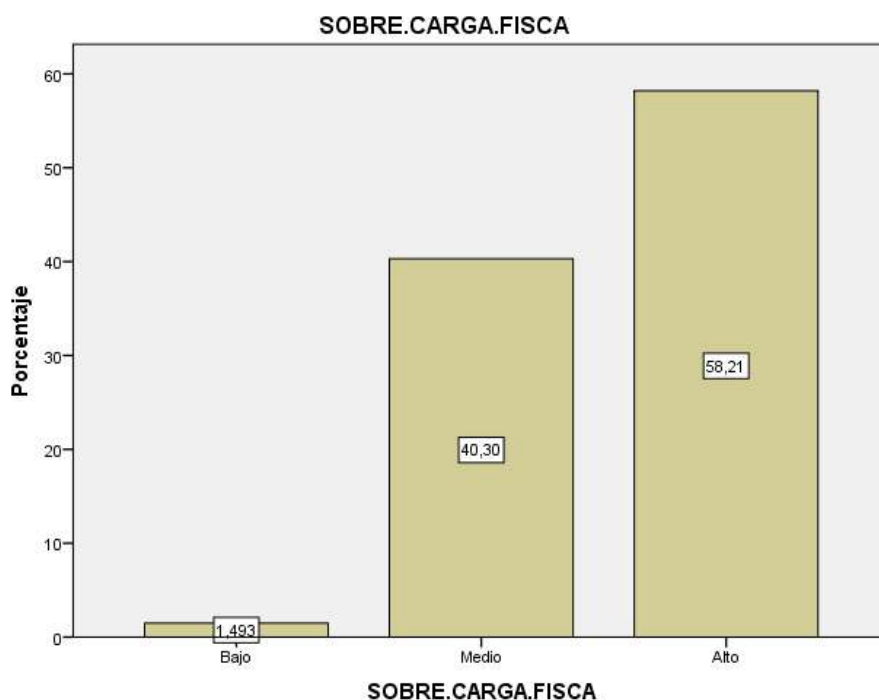


Interpretación: En la tabla 6 y gráfico 3 se muestra que 17 profesionales de enfermería (25.4%) tienen un nivel de sobre carga laboral media y 50 trabajadores (74.6%) tienen un nivel de sobre carga laboral alta.

Tabla 7
Dimensión sobrecarga física

SOBRE_CARGAFISICA				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo	1	1,5	1,5
	Medio	27	40,3	41,8
	Alto	39	58,2	100,0
	Total	67	100,0	100,0

Gráfico 4: Dimensión sobrecarga física



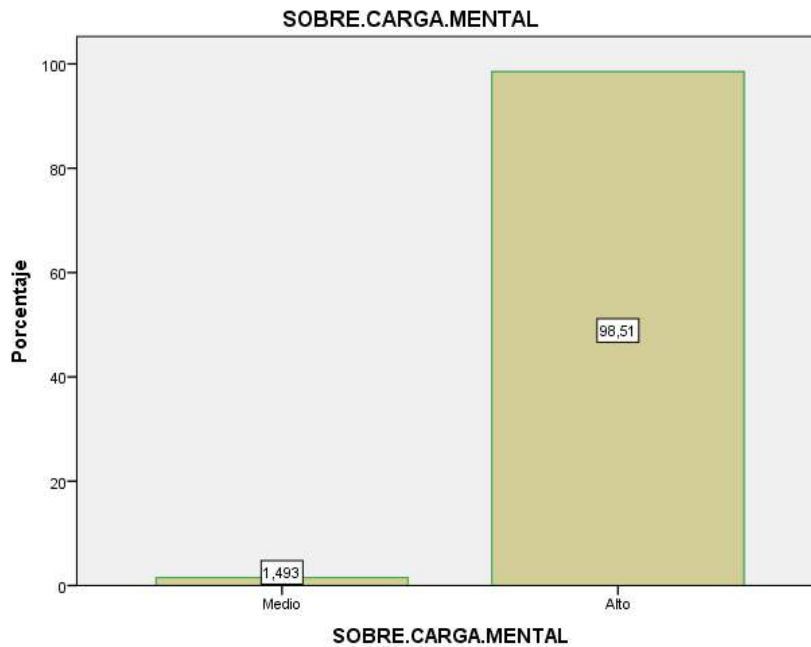
Interpretación: En la tabla 7 y gráfico 4 se muestra que 27 enfermeros/as (40.3%) tienen un nivel medio de sobre carga física y 39 enfermeros/as (58.2%) tienen una sobre carga física alta.

Tabla 8

Dimensión sobrecarga mental

SOBRE.CARGA.MENTAL				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Medio	1	1,5	1,5	1,5
Válidos Alto	66	98,5	98,5	100,0
Total	67	100,0	100,0	

Gráfico 5: Dimensión sobrecarga mental



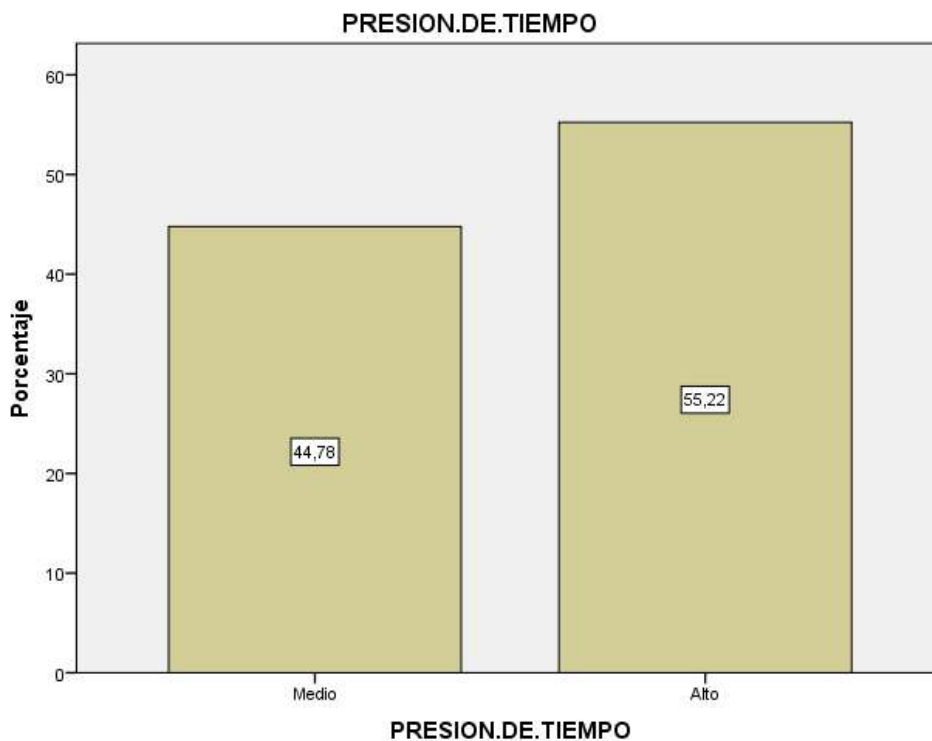
Interpretación: En la tabla 8 y gráfico 5, se muestra que 1 licenciado en enfermería (1.5%) tiene un nivel de sobre carga mental media y 66 licenciados en enfermería (98.51%) tienen una sobre carga mental alta.

Tabla 9

Dimensión presión de tiempo

PRESION.DE.TIEMPO				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Medio	30	44,8	44,8	44,8
Válidos Alto	37	55,2	55,2	100,0
Total	67	100,0	100,0	

Gráfico 6: Dimensión presión de tiempo



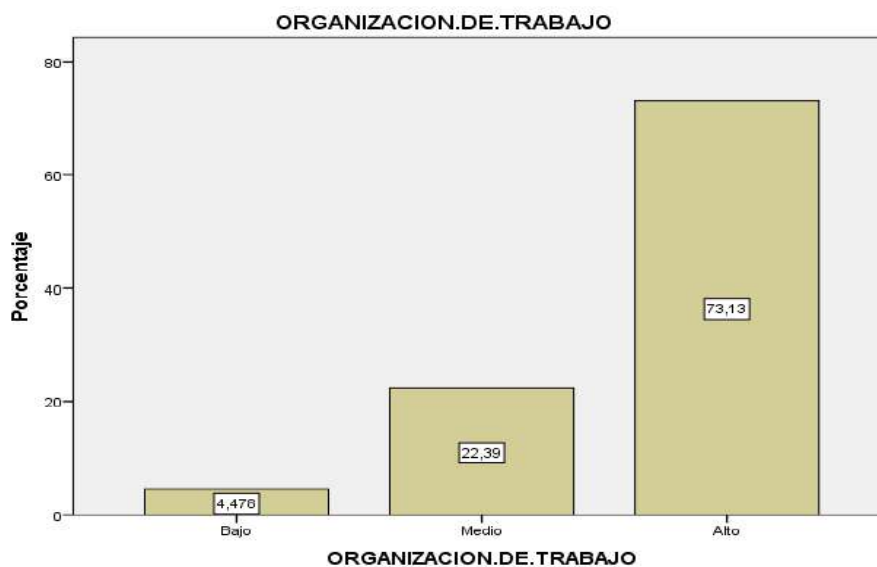
Interpretación: En la tabla 9 y gráfico 6, se observa que 30 trabajadores (44.78%) opinan que existe un nivel medio de la presión del tiempo y 37 trabajadores (55.2%) tienen un nivel alto de presión de tiempo

Tabla 10

Dimensión organización del trabajo

ORGANIZACION.DE.TRABAJO				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo	3	4,5	4,5
	Medio	15	22,4	26,9
	Alto	49	73,1	100,0
	Total	67	100,0	100,0

Gráfico 7: Dimensión organización del trabajo



Interpretación: De igual manera en la tabla 10 y figura 7 se observa que 3 profesionales en enfermería (4.47%) tienen un nivel bajo en la organización del trabajo; 15 profesionales de la salud (22.39%) tienen un nivel medio en la organización del trabajo y 49 trabajadores (73.1%) tienen un nivel alto en la organización del trabajo.

5.1.2. DESCRIPTIVOS SÍNDROME DE BURNOUT

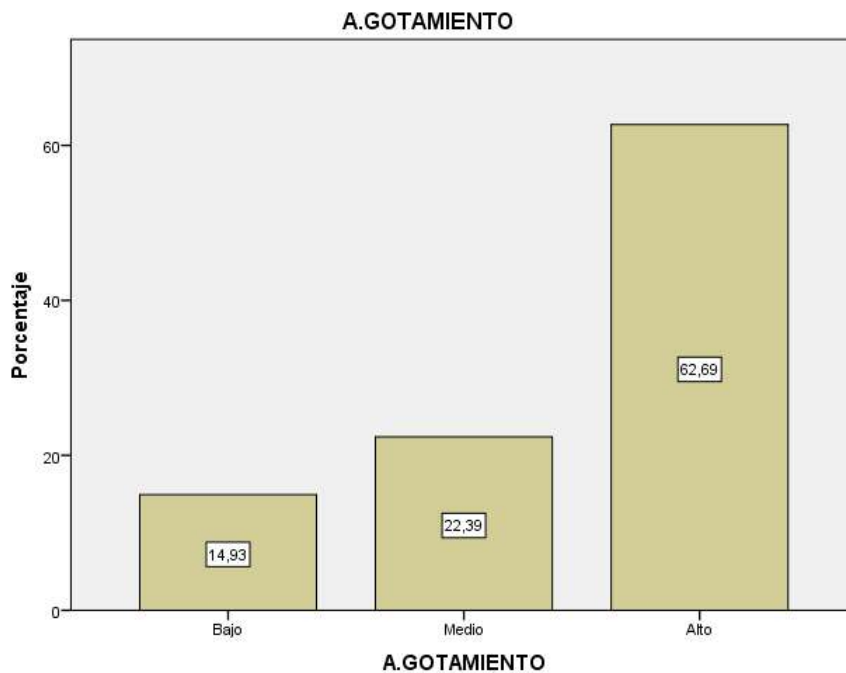
A continuación, se muestra una tabla de distribución de frecuencias y porcentajes del Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de la Microred Zamacola, Arequipa – 2021, y sus respectivas dimensiones.

Tabla 11

Dimensión agotamiento

A.GOTAMIENTO				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo	10	14,9	14,9
	Medio	15	22,4	37,3
	Alto	42	62,7	100,0
	Total	67	100,0	100,0

Gráfico 8: Dimensión agotamiento



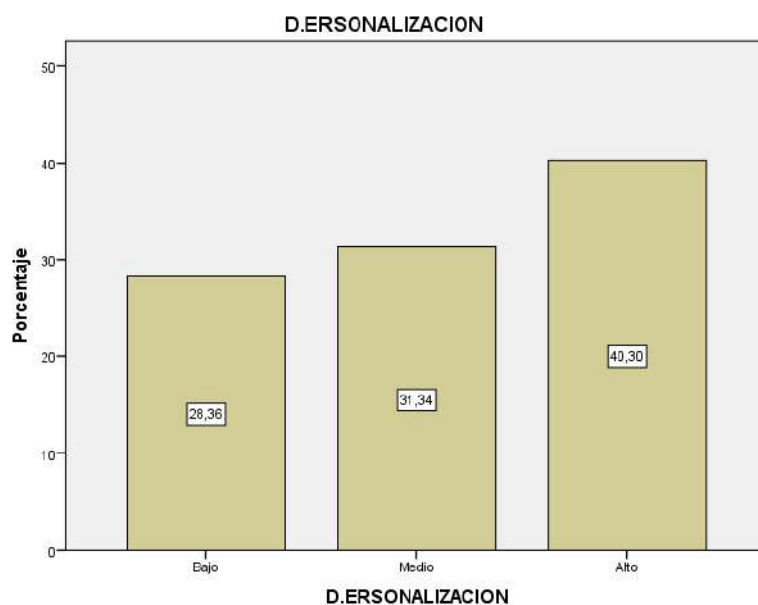
Interpretación: En la tabla 11 y gráfico 8 se puede apreciar que 10 profesionales de la salud (14.9%) tienen un nivel de agotamiento bajo, 15

profesionales en enfermería (22.4%) tienen un nivel de agotamiento medio y 42 profesionales en enfermería (62.7%) tienen un nivel de agotamiento alto.

Tabla 12
Dimensión despersonalización

D.ERSONALIZACION				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo	19	28,4	28,4
	Medio	21	31,3	59,7
	Alto	27	40,3	100,0
	Total	67	100,0	100,0

Gráfico 9: Dimensión despersonalización



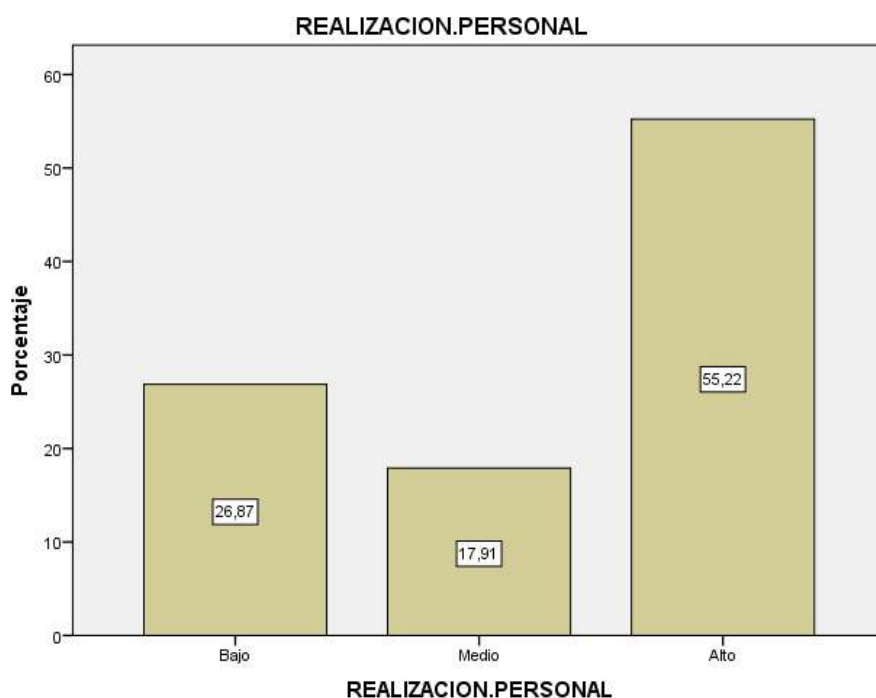
Interpretación: En la tabla 12 y gráfico 9 se muestra que 19 participantes (28.4%) tienen una despersonalización baja, 21 participantes (31.3%) tienen una despersonalización media y 27 participantes (40.3%) tienen una despersonalización alta.

Tabla 13

Dimensión realización personal

REALIZACION.PERSONAL				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo	18	26,9	26,9
	Medio	12	17,9	44,8
	Alto	37	55,2	100,0
	Total	67	100,0	100,0

Gráfico 10: Dimensión realización personal



Interpretación: En la tabla 13 y gráfico 10 se muestra que 18 profesionales en enfermería (26.9%) tienen un nivel bajo en la realización personal, 12 profesionales de la salud (17.9%) tienen un nivel medio en la falta de realización personal y 37 profesionales de la salud (55.2%) tienen un nivel alto.

5.1.3. RELACIÓN ENTRE LA SOBRE CARGA LABORAL Y EL SÍNDROME DE BURNOUT

A) Planteamiento de hipótesis general

- **H_i:** Existe relación significativa entre la sobrecarga laboral y el Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de la Micro Red Zamácola, Arequipa- 2021.
- **H₀:** No existe relación significativa entre la sobrecarga laboral y el Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de la Micro Red Zamacola, Arequipa – 2021.

B) Nivel de significancia

- **Z:** Nivel de confianza: 95% o 0.95
- **e:** Error o margen de error: 5% o 0.05

C) Coeficiente de correlación

- Rho de Spearman, si los datos tienen una distribución que no es normal.
- Pearson, si los datos tienen una distribución normal.

D) Regla de decisión

- Si $p\text{-valor} < 0.05$ se rechaza la H_0 y se acepta la H_i
- Si $p\text{-valor} \geq 0.05$ se acepta la H_0 y se rechaza la H_i

Tabla 14**Relación entre la sobre carga laboral y el Síndrome de Burnout**

Correlaciones			SOBRECARGA _LABORAL	SIND_BURNOU T
Rho de Spearman	SOBRECARGA_LABORAL	Coeficiente de correlación	1,000	-,019
		Sig. (bilateral)	.	,877
		N	67	67
	SIND_BURNOUT	Coeficiente de correlación	-,019	1,000
		Sig. (bilateral)	,877	.
		N	67	67

Interpretación: En la tabla 14 se observa que el nivel de significancia dio un valor de 0.877 siendo mayor a 0.05 por lo que se acepta la hipótesis nula (H_0) y se rechaza la hipótesis alterna (H_i), no existiendo relación entre la variable sobre carga laboral y Síndrome de Burnout; a esto se suma que el coeficiente de correlación Rho de Spearman tiene un valor de -0.019 siendo esta relación positiva muy baja como se observa en la siguiente tabla.

Tabla 15**Coeficiente de correlación Rho de Spearman**

Valor	Significado
0	Nula.
0.0 a 0.19	Correlación positiva muy baja.
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja.
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada.
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta.
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta.
1	Correlación positiva grande y perfecta.

5.1.4. RELACIÓN ENTRE LA SOBRE CARGA FÍSICA Y EL SÍNDROME DE BURNOUT

A) Planteamiento de hipótesis específica

- **H_i**: Existe relación significativa entre la sobrecarga laboral en su dimensión sobrecarga física y el Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de la Micro Red Zamácola, Arequipa-2021.
- **H₀**: No existe relación significativa entre la sobrecarga laboral en su dimensión sobrecarga física y el Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de la Micro Red Zamácola, Arequipa-2021.

B) Nivel de significancia

- **Z**: Nivel de confianza: 95% o 0.95
- **e**: Error o margen de error: 5% o 0.05

C) Coeficiente de correlación

- Rho de Spearman, si los datos tienen una distribución que no es normal.
- Pearson, si los datos tienen una distribución normal.

D) Regla de decisión

- Si p-valor < 0.05 se rechaza la H₀ y se acepta la H_i
- Si p-valor ≥ 0.05 se acepta la H₀ y se rechaza la H_i

Tabla 16

Relación entre la sobre carga física y el Síndrome de Burnout

Correlaciones			
		SOBRE CARGA FÍSICA	SIND_BURNOU T
Rho de Spearman		Coeficiente de correlación	1,000
	SOBRE CARGA FÍSICA	Sig. (bilateral)	-,102
		N	,412
			67
	SIND_BURNOUT	Coeficiente de correlación	67
		Sig. (bilateral)	1,000
	N	,412	
		67	

Interpretación: En la tabla 16 se muestra un nivel de significancia de 0.412 valor que es mayor a 0.05 por lo que se acepta la hipótesis nula (H_0) y se rechaza la hipótesis alterna (H_i), no existiendo relación entre la dimensión sobre carga física y el Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de la Micro Red Zamacola, Arequipa – 2021.

5.1.5. RELACIÓN ENTRE LA SOBRE CARGA MENTAL Y EL SÍNDROME DE BURNOUT

A) Planteamiento de hipótesis específica

- **H_i:** Existe relación significativa entre la sobrecarga laboral en su dimensión sobrecarga mental y el Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de la Micro Red Zamácola, Arequipa-2021.
- **H₀:** No existe relación significativa entre la sobrecarga laboral en su dimensión sobrecarga mental y el Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de la Micro Red Zamácola, Arequipa- 2021.

B) Nivel de significancia

- **Z:** Nivel de confianza: 95% o 0.95
- **e:** Error o margen de error: 5% o 0.05

C) Coeficiente de correlación

- Rho de Spearman, si los datos tienen una distribución que no es normal.
- Pearson, si los datos tienen una distribución normal.

D) Regla de decisión

- Si $p\text{-valor} < 0.05$ se rechaza la H_0 y se acepta la H_i
- Si $p\text{-valor} \geq 0.05$ se acepta la H_0 y se rechaza la H_i

Tabla 17

Relación entre la sobre carga mental y el Síndrome de Burnout

		Correlaciones	
		SIND_BURNOU T	SOBRE CARGA MENTAL
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,131
	SIND_BURNOUT Sig. (bilateral)	.	,289
	N	67	67
	Coeficiente de correlación	,131	1,000
	SOBRE CARGA MENTAL Sig. (bilateral)	,289	.
	N	67	67

Interpretación: En la tabla 17 se observa que el nivel de significancia dio un valor de 0.289 siendo mayor a 0.05 por lo que se acepta la hipótesis nula (H_0) y se rechaza la hipótesis alterna (H_i), existiendo relación entre la dimensión sobre carga mental y Síndrome de Burnout; a esto se suma que el coeficiente de correlación Rho de Spearman tiene un valor de 0.131 siendo esta relación positiva muy baja.

5.1.6. RELACIÓN ENTRE LA PRESIÓN DE TIEMPO Y EL SÍNDROME DE BURNOUT

A) Planteamiento de hipótesis específica

- **H_i**: Existe relación significativa entre la sobrecarga laboral en su dimensión presión de tiempo y el Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de la Micro Red Zamácola, Arequipa-2021.
- **H₀**: No existe relación significativa entre la sobrecarga laboral en su dimensión presión de tiempo y el Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de la Micro Red Zamácola, Arequipa- 2021.

B) Nivel de significancia

- **Z**: Nivel de confianza: 95% o 0.95
- **e**: Error o margen de error: 5% o 0.05

C) Coeficiente de correlación

- Rho de Spearman, si los datos tienen una distribución que no es normal.
- Pearson, si los datos tienen una distribución normal.

D) Regla de decisión

- Si $p\text{-valor} < 0.05$ se rechaza la H_0 y se acepta la H_i
- Si $p\text{-valor} \geq 0.05$ se acepta la H_0 y se rechaza la H_i

Tabla 18**Relación entre la presión de tiempo y el Síndrome de Burnout**

Correlaciones			SIND_BURNOU T	PRESIÓN DE TIEMPO
Rho de Spearman	SIND_BURNOUT	Coeficiente de correlación	1,000	,015
		Sig. (bilateral)	.	,902
		N	67	67
	PRESIÓN DE TIEMPO	Coeficiente de correlación	,015	1,000
		Sig. (bilateral)	,902	.
		N	67	67

Interpretación: En la tabla 18 se muestra un nivel de significancia de 0.902 valor que es mayor a 0.05 por lo que se acepta la hipótesis nula (H_0) y se rechaza la hipótesis alterna (H_i), no existiendo relación entre la dimensión presión de tiempo y el Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de la Micro Red Zamacola, Arequipa – 2021.

5.1.7. RELACIÓN ENTRE LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y EL SÍNDROME DE BURNOUT

A) Planteamiento de hipótesis específica

- **H_i :** Existe relación significativa entre la sobrecarga laboral en su dimensión organización del trabajo y el Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de la Micro Red Zamácola, Arequipa- 2021.
- **H_0 :** No existe relación significativa entre la sobrecarga laboral en su dimensión organización del trabajo y el Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de la Micro Red Zamácola, Arequipa- 2021.

B) Nivel de significancia

- **Z:** Nivel de confianza: 95% o 0.95
- **e:** Error o margen de error: 5% o 0.05

C) Coeficiente de correlación

- Rho de Spearman, si los datos tienen una distribución que no es normal.
- Pearson, si los datos tienen una distribución normal.

D) Regla de decisión

- Si $p\text{-valor} < 0.05$ se rechaza la H_0 y se acepta la H_i
- Si $p\text{-valor} \geq 0.05$ se acepta la H_0 y se rechaza la H_i

Tabla 19

Relación entre la organización del trabajo y el Síndrome de Burnout

		Correlaciones	
		SIND_BURNOU T	ORGANIZACIÓ N DEL TRABAJO
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	-,098
	SIND_BURNOUT	.	,432
	Sig. (bilateral)	.	,432
	N	67	67
	Coeficiente de correlación	-,098	1,000
	ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	,432	.
	Sig. (bilateral)	,432	.
	N	67	67

Interpretación: En la tabla 19 se muestra un nivel de significancia de 0.432 valor que es mayor a 0.05 por lo que se acepta la hipótesis nula (H_0) y se rechaza la hipótesis alterna (H_i), no existiendo relación entre la dimensión organización del trabajo y el Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de la Micro Red Zamacola, Arequipa – 2021.

VI. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

6.1. ANÁLISIS DEL RESULTADO DEL OBJETIVO GENERAL E HIPÓTESIS GENERAL

El objetivo general planteado para la presente investigación es: Determinar la relación que existe entre la sobrecarga laboral y Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de la Micro Red Zamácola, Arequipa- 2021; es por ello que se planteó la hipótesis: existe relación significativa entre la sobrecarga laboral y el Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de la Micro Red Zamácola, Arequipa- 2021.

Los resultados determinaron la relación entre ambas variables, con lo que no se logró el objetivo general; a esto se agrega que dicha relación es positiva muy baja, con lo que se rechaza la hipótesis de trabajo.

Estos resultados no evidencian la asociación entre la variable sobre carga laboral y el Síndrome de Burnout de manera positiva, lo que significa que a medida que aumenta la sobre carga laboral también aumentará el Síndrome de Burnout, sin embargo esta relación no se evidencias en todas sus dimensiones, como se mostrará mas adelante.

6.2. ANÁLISIS DE LA SOBRE CARGA LABORAL

Los resultados descriptivos indican que el 74.6% de los profesionales en enfermería tienen una sobre carga laboral alta, lo que es preocupante, los motivos que pueden acarrear este problema es que los participantes además de realizar sus labores de salud, también realizan trabajos administrativos y la demanda de los servicios supera la cantidad de enfermeros/as. A continuación, se muestran los resultados década una de las dimensiones de la sobre carga laboral.

El 58.2% de los participantes del estudio tiene una sobre carga física alta, el 98.5% tienen una sobre carga mental alta, el 55.2% tienen un nivel de presión del tiempo alto y el 73.1% tienen un nivel de organización del trabajo alto; si se observamos los resultados la única dimensión favorable es la organización del trabajo, ya que según las bases teóricas esta dimensión esta compuesta por las funciones, el trabajo en equipo, la iniciativa y la asignación de tareas; si analizamos cada dimensión, la sobre carga física, como la sobre carga mental y la presión del tiempo son factores que no dependen del profesional en enfermería, por el contrario son factores externos que influyen en su carga laboral, pero la organización del trabajo si depende de ellos, es por eso que los resultados en esta dimensión son favorables.

6.3. ANÁLISIS DEL SÍNDROME DE BURNOUT

Para el Síndrome de Burnout se observa que el 62.7% de profesionales en enfermería tienen un nivel de agotamiento alto, en relación a la despersonalización el nivel esta entre medio y alto, y en el caso de realización personal el solo el 26.9% presenta un nivel bajo.

Según la interpretación del Test para medir el Síndrome de Burnout, si se obtienen puntuaciones altas en las dimensiones de cansancio emocional y despersonalización (por encima de 34 puntos) y una baja puntuación en la realización personal, se considera que el profesional padece de Burnout.

Los resultados muestran que, si existe el Síndrome de Burnout, pero no en un nivel que pueda preocupar la salud mental de los profesionales en enfermería, pero ello no significa que los participantes no padezcan en algunos casos de cuadros de estrés.

6.4. ANÁLISIS DE LA RELACIÓN ENTRE LA SOBRE CARGA FÍSICA Y EL SÍNDROME DE BURNOUT

Los resultados mostraron que tanto la dimensión sobre carga física y el Síndrome de Burnout no están relacionadas, esto podría deberse a que la actividad física en el profesional de enfermería si bien arrojó resultados que en un 58.2% es alta, no tiene una incidencia significativa en el Síndrome de Burnout, ya que los profesionales pueden tolerar el desgaste físico y recuperarse en sus horas que le corresponde sus descansos.

6.5. ANÁLISIS DE LA RELACIÓN ENTRE LA SOBRE CARGA MENTAL Y EL SÍNDROME DE BURNOUT

En este caso si existe relación o asociación entre la dimensión y variable, esto podría deberse a que el desgaste mental al que son expuestos los profesionales en enfermería, es mucho más difícil de tolerarlo, teniendo en cuenta que son profesionales que trabajan en primera línea, además la preocupación a algún tipo de contagio y llevarlo a su hogar como la responsabilidad de tener a su cargo vidas humanas, hace de que sea mucho más difícil tolerarlo.

6.6. ANÁLISIS DE LA RELACIÓN ENTRE LA PRESIÓN DEL TIEMPO Y EL SÍNDROME DE BURNOUT

Los resultados indican que no existe relación entre la presión del tiempo y el Síndrome de Burnout, lo que significa que ambos conceptos son independientes uno del otro, no incidiendo la presión del tiempo en el estrés de los profesionales de salud, probablemente por que a pesar que existe presión en el tiempo al realizar sus actividades, los profesionales pueden distribuirlos de la manera más adecuada.

6.7. ANÁLISIS DE LA RELACIÓN ENTRE LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y EL SÍNDROME DE BURNOUT

Finalmente, los resultados de esta hipótesis especifican muestran que no existe relación entre la organización del trabajo y el Síndrome de Burnout, este resultado es claramente lógico ya que al hacer el análisis descriptivo de la dimensión organización del trabajo, los resultados fueron favorables ya que el 73.1% de los profesionales de salud indicaron que tienen una organización del trabajo alta, por lo que no estaría relacionado con el Síndrome de Burnout.

VII. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

7.1. COMPARACIÓN DE RESULTADOS

El objetivo de la presente investigación buscó determinar la relación que existe entre la sobrecarga laboral y Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de la Micro Red Zamácola, Arequipa- 2021, los resultados evidenciaron una relación positiva muy baja ($0.09 < 0.05$) y en el caso de la variable sobre carga laboral el 74.9% de los profesionales en enfermería tienen una sobre carga laboral alta, además el 62.7% de profesionales en enfermería tienen un nivel de agotamiento alto, en relación a la despersonalización el nivel esta entre medio y alto, y en el caso de realización personal el 26.9% presenta un nivel bajo.

Ello se contradice con Salillas, R. (España, 2017), encontró que en el cansancio emocional el 83.3% presentó niveles bajos, el 45.8% presentó niveles bajos de despersonalización, en cuanto a la realización personal el 23.6% tuvo niveles bajos (10). A diferencia de Arcos, M. (Ecuador, 2017). Encontró niveles de sobrecarga laboral 45.99% medio-bajo en la muestra de su estudio, mientras que, para el estudio de Huamán, R. (Lima, 2019), el 20% de la muestra presenta una sobrecarga baja, el 51.11% de la muestra presenta sobrecarga media, un 28.89% de la muestra presenta una sobrecarga alta. De igual modo se perciben que el 42.22% de enfermeras perciben un nivel medio en la dimensión carga mental, el 28.89% presentan un nivel bajo y alto de carga mental en el servicio de emergencia (15). García, O, Hayme, K. (UNSA,2017). encontró que el 44.7% presentaron una carga laboral excesiva.

Por otro lado, los resultados de la presente investigación coinciden con los de Arteaga, ya que dicho autor encontró una relación positiva entre la carga laboral y el nivel de estrés en internos de un hospital, con un valor de significancia de ($p = 0,037$); también Becerra M., (16) quien relacionó el nivel de carga laboral y nivel de estrés en enfermeros (as) por COVID-19 en el Hospital Virgen de la Puerta, Trujillo tuvo resultados similares con una relación significativa entre la carga laboral y el nivel de estrés estableciéndose

como factor de análisis la prueba de Tau b de Kendall de [0.301, $p < 0.0015$] aceptándose la hipótesis alternativa; a esto se agrega el estudio desarrollado por Valeriano K., (17) en donde sus resultados arrojaron un nivel de significancia de 0.000 y un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.770, por lo que la investigación concluye que el nivel de estrés se relaciona significativamente con la carga laboral que presenta el profesional de Enfermería; otra investigación que coincide con la presentada es el de Zenozain I., (18) ya que sus resultados arrojaron un nivel de significancia de 0.01 y un coeficiente de correlación Rho de 0.321, concluyendo que existe una relación positiva baja entre la carga laboral y el nivel de estrés; además Rivera A., & Valle E., concluyen con una relación entre los niveles del síndrome de burnout y la sobrecarga laboral en enfermeras de áreas críticas del Hospital María Auxiliadora 2020, relacionándose de manera directa y significativa, con un Rho de Spearman = .845; con lo cual se acepta la hipótesis alterna general. (19) finalmente otra investigación propuesta en los antecedentes que coincide con la investigación es Cornejo M., cuyo objetivo general fue determinar la relación entre el estrés y la sobrecarga laboral de la enfermera de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital III Regional Honorio Delgado Arequipa-2018; cuyos resultados indican que existe una relación significativa entre la sobrecarga laboral y el estrés percibido, dicha relación es directamente proporcional lo que nos indica que una mayor sobrecarga laboral se asocia con un mayor estrés percibido, ya que el nivel de significancia fue de 0.003 y el coeficiente de correlación de 0.679 (20)

Es importante agregar que el estrés, producido por factores laborales, se refiere a los contenidos del propio trabajo y las tareas realizadas en los entornos laborales (Nguyen & Ermasova, 2018). Muestra, tanto en términos cuantitativos como cualitativos, especialmente en situaciones de sobrecarga de trabajo asociadas a los sistemas de aumento de la calidad, una mayor demanda de formación y el uso creciente de las tecnologías de la información y la comunicación aplicadas a las tareas laborales. También se ha encontrado

evidencia de la relación entre sobrecarga de trabajo y burnout en muestras de diferentes profesiones y no solo para el personal de enfermería (Grigorescu, Cazan, Grigorescu, & Rogozea 2018), sino para miembros del personal de atención médica (Deodhar & Goswami, 2017), empleados de la industria farmacéutica (Andrews & Kacmar, 2014), o terapeutas ocupacionales (Paulsen et al., 2014), por nombrar algunos.

Dentro de los profesionales de la salud, las enfermeras tienen el mayor riesgo de sufrir burnout debido a su exposición directa a los pacientes, la enfermedad, la muerte y la sobrecarga de trabajo, así como a otros factores estresantes comunes en un entorno hospitalario. La situación en el mundo actual también es muy propicia para el crecimiento de este fenómeno, es así que, si la institución no examina las condiciones en el lugar de trabajo, la satisfacción de sus empleados y no toma los programas preventivos adecuados, lo más probable es que los empleados debido a la exposición continua al estrés en el lugar de trabajo, durante un período de tiempo más largo, sufran las consecuencias en su salud física y salud mental.

CONCLUSIONES

PRIMERA: Se concluye que existe relación positiva muy baja entre la sobrecarga laboral y el Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de la Micro Red Zamácola, Arequipa- 2021.

SEGUNDA: Los resultados descriptivos indican que la mayoría de los profesionales en enfermería tienen una sobre carga laboral alta.

TERCERA: Los resultados muestran que, si existe el Síndrome de Burnout, pero no en un nivel que pueda preocupar la salud mental de los profesionales en enfermería, pero ello no significa que los participantes no padezcan en algunos casos de cuadros de estrés.

CUARTA: Se concluye que la dimensión sobre carga física y el Síndrome de Burnout no están relacionadas, es decir son independientes una de otra.

QUINTA: Si existe relación o asociación entre la dimensión sobre carga mental y la variable Síndrome de Burnout, esto podría deberse a que el desgaste mental al que son expuestos los profesionales en enfermería.

SEXTA: Se concluye que no existe relación entre la presión del tiempo y el Síndrome de Burnout.

SÉPTIMA: No existe relación entre la organización del trabajo y el Síndrome de Burnout.

RECOMENDACIONES

PRIMERA: Se recomienda nuevas investigaciones, respecto a estudios de casos y controles. Si bien hay una gran cantidad de investigaciones relacionadas con el agotamiento, hay una escasez de estudios que se centren en el impacto de los programas de prevención del agotamiento en las personas que experimentan altos niveles de estrés laboral.

SEGUNDA: La Micro Red de Zamacola debería abordar en el futuro la reorganización estructural de los lugares de trabajo, así como las continuas intervenciones preventivas en los dominios de los factores de riesgo o estresores, que identificó este estudio.

TERCERA: Este estudio está acompañado de ciertas dificultades y limitaciones. La principal limitación es el número relativamente pequeño de sujetos, así como el carácter local. Se recomienda establecer estudios comunitarios, epidemiológicos que establezcan nuevos datos para mejores estrategias de afrontamiento del Burnout.

CUARTA: Se encuentran porcentajes diferentes entre la comparación con otros antecedentes. Por ello sería conveniente llevar a cabo estudios que combinen la metodología cualitativa y la cuantitativa, orientados a esclarecer qué elementos del ambiente psicosocial o de la satisfacción laboral pueden explicar estas diferencias en la prevalencia del síndrome de burnout, con vistas a poder instaurar medidas preventivas efectivas.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. Alcayaga A.; Sobre carga laboral: un riesgo que disminuya la calidad de vida y la productividad. HSEC magazine. [internet]. 2016 [consultado 20 ago. 2021]; disponible en: <https://www.uss.cl/newsletter-uss/2016/05/23/1661/>
2. Onofre L.; Influencia del estrés laboral en el desempeño laboral del personal de la dirección de talento humano del hospital de especialidades fuerzas armadas n°1 [internet]. Quito; Universidad Andina Simón Bolívar Ecuador; 2019 [consultado 24 ago. 2021]. Disponible en: <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8191/1/T3576-MDTH-Onofre-Influencia.pdf>
3. Herrera S., Coria G., Muñoz D., Graillet O., “et al”.; Impacto de estrés psicosocial en la salud; neurobiología revista electrónica [internet], 2017 [revisado 26 ene 2022]; 8(17) disponible en: <https://www.uv.mx/eneurobiologia/vols/2017/17/Herrera/HTML.html>
4. Hernández S., Cabello N.; Elementos históricos y conceptuales del Síndrome de Burnout, archivos en medicina familiar [internet]. 2016 [consultado 30 ago. 2021] vol18(3) 51-53 disponible en: <https://www.medigraphic.com/pdfs/medfam/amf-2016/amf163a.pdf>
5. Arteaga K.; Relación entre carga laboral y el nivel de estrés en internos de medicina. Hospital Regional Docente de Trujillo 2019 [internet]. Trujillo Perú: Universidad Cesar Vallejo (tesis de titulación); 2019 [revisado 2019, consultado 30 ago2022] recuperado de : https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40315/Arteaga_QKA.pdf?sequence=5&isAllowed=y
6. Li J., Pega F., Ujita Y., et al.; La OMS y la OIT alertan de que las jornadas de trabajo prolongadas aumentan las defunciones por cardiopatía isquémica o por accidentes cerebrovasculares [internet]; Ginebra: Organización

Mundial de la Salud , 17 de mayo de 2021 [revisado 2021, consultado 02 sep. 2021], recuperado de : <https://www.who.int/es/news/item/17-05-2021-long-working-hours-increasing-deaths-from-heart-disease-and-stroke-who-ilo>

7. OPS; El Personal de enfermería es esencial para avanzar hacia la salud universal [internet]; Washington DC: Organización Panamericana de la salud, 8 de mayo 2019[revisado2019, consultado 02 ago. 2021] recuperado de:

https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=15138:nursing-staff-are-vital-for-making-progress-towards-universal-health&Itemid=1926&lang=es#gsc.tab=0

8. Comisión permanente del Congreso de la República; Ley del trabajo de la enfermera (o) N°27669 [internet]; Perú, Congreso de la República, 2002 [revisado 2002, consultado 02 de ago. 2021], recuperado de: https://www.cep.org.pe/wp-content/uploads/2021/11/ley_trabajo_enfermero.pdf

9. Huamán R.; Sobrecarga Laboral en enfermeras del servicio de emergencias en el Hospital Nacional Sergio E. Bernales Lima – 2019 [internet]; Lima, Universidad Cesar Vallejo(tesis de titulación); 2019 [revisado 2019, consultado 05 ago. 2021] recuperado de : https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40649/Huam%C3%A1n_VRM.pdf?sequence=1&isAllowed=y

10. Ocas L.; Estrés ansiedad y depresión en el personal de salud del primer nivel de atención durante la pandemia de covid-19 [internet], lima; universidad cayetano Heredia facultad de medicina, 2021 [revisado 2021,consultado 05 ago. 2021], recuperado: de

https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/9053/Estres_OcasRodriguez_Lina.pdf?sequence=1&isAllowed=y

11. Salillas R.; Síndrome de Burnout en profesionales de enfermería en el ámbito hospitalario: un estudio descriptivo. Enfermería revista del trabajo [internet], 2017[consultado 05 ago.2021]; vol. 7(3); pág. 65-69. disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6112224>

12. Arcos M.; La sobrecarga de trabajo y su efecto sobre el compromiso organizacional en la gerencia de negocios de una empresa de telecomunicaciones [internet], quito; universidad simón bolívar, 2017[revisión 2017, consultado 06 ago. 2021]. (tesis de titulación). Recuperado de: <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6057/1/T2551-MDTH-Arcos-La%20sobrecarga.pdf>

13. Gutiérrez KPM, Ramos FRS, Dalmolin G. de L.; Burnout syndrome in nursing professionals in Punta Arenas, Chile. Texto contexto enferm [Internet]. 2020[consultado 06 de ago.2021]; vol. 29 Disponible en: <https://www.scielo.br/j/tce/a/S9KJCSXjd8PrMrV9g4yHfLh/?format=pdf&lang=es>

14. Vega P., Gonzales R., Bustos J., et al.; Relación entre apoyo en duelo y el síndrome de Burnout en profesionales y técnicos de la salud infantil. Revista Chilena de Pediatría [Internet]; 2017 [consultado 08 ago. 2021], vol. 88 (5) recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40649/Huam%C3%A1n_VRM.pdf?sequence=1&isAllowed=y

15. Acosta G.; Riesgos ergonómicos en el personal de enfermería del hospital básico civil de Borbón [Internet]; esmeraldas – Ecuador, Universidad

Católica del Ecuador, 2017 [consultado 08 ago. 2021], recuperado de:
<https://repositorio.pucese.edu.ec/handle/123456789/1305>

16. Becerra M., Carga laboral y nivel de estrés en enfermeros (as) por COVID-19 en el Hospital Virgen de la Puerta, Trujillo. Universidad Nacional de Trujillo, 2022.

17. Valeriano K., Nivel de estrés y su relación con la carga laboral en el Profesional de enfermería frente a la pandemia covid-19 en Los servicios de la unidad de cuidados intensivos (área Covid-19) y emergencia del hospital III ESSALUD - Puno 2021. Universidad Privada San Carlos. 2022.

18. Zenozain I., Carga laboral y nivel de estrés de los enfermeros del departamento de emergencias del Hospital Nacional Sergio E. Bernales, 2018, Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Lima – Perú 2018.

19. Rivera A., & Valle E., Síndrome de burnout relacionado con la sobrecarga laboral en enfermeras de áreas críticas en pandemia Hospital María Auxiliadora, 2020; Universidad Interamericana. Lima – Perú 2020.

20. Cornejo M., Sobrecarga laboral y estrés en la enfermera de la unidad de cuidados intensivos del Hospital III Regional Honorio Delgado, Arequipa – 2018. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. 2019.

21. Bustamante K.; Sobrecarga de trabajo y desempeño laboral del profesional de enfermería en los servicios de emergencia[Internet]; Lima, Universidad Peruana Cayetano Heredia (título de especialidad) , 2021[consultado 25 ago. 2021]; recuperado de:
https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/9462/Sobrecarga_BustamanteVelazque_Kenia.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- 22.** Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; Política y plan nacional de seguridad y salud en el trabajo 2017-2021 [internet], Lima; Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo, 2018 [consultado 26 ago. 2021], https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/CNSST/politica_nacional_SST_2017_2021.pdf
- 23.** Sebastián O, Ángeles del Hoyo M.; Carga mental del trabajo, [internet]. Madrid, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, [consultado 30 ago. 2021] Recuperado de: <https://www.insst.es/documents/94886/96076/carga+mental+de+trabajo/2fd91b55-f191-4779-be4f-2c893c2ffe37>
- 24.** Buther H., Dochterman J., Bulechek G., Wagner C.; Clasificación de intervenciones de enfermería. Séptima edición. Barcelona: <https://www.elsevier.com/books/clasificacion-de-intervenciones-de-enfermeria-nic/butcher/978-84-9113-404-6>
- 25.** Colegio de Enfermeros del Perú; Código de Ética y Deontología [citado el 28 de enero de 2022]. Disponible en: https://www.cepjunin.org/wp-content/uploads/2019/07/codigo_etica_deontologia.pdf
- 26.** Jorgely Ayoví-Caicedo; Vista de Trabajo en equipo: clave del éxito de las organizaciones [Internet]. Fipcaec.com. [citado el 30 de enero de 2022]. Disponible en: <https://www.fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/39/70>
- 27.** Naciones Unidas; [Internet]. Unctad.org. [citado el 30 de enero de 2022]. Disponible en: https://unctad.org/system/files/official-document/a71d210_es.pdf
- 28.** Bautista Cuello R, Cienfuegos Fructus R, Aguilar Panduro JD.; El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. Revista de Investigación

Valor Agregado [Internet]. 2020; 7(1): 54–60. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>

29. Gómez-Perdomo GE, Meneses-Higueta AC, Palacio-Montes MC.; La satisfacción laboral y el capital psicológico: factores que influyen en el Síndrome de Burnout. Ansiedad estrés [Internet]. 2017 [citado el 29 de enero de 2022]; 23(2–3): 71–5. Disponible en: <https://www.elsevier.es/es-revista-ansiedad-estres-242-pdf-S1134793716300550>

30. Lucía R, Baena A, Magdalena A, Bueno Gómez M.; El Síndrome de Burnout en los estudiantes del Grado de Enfermería, PARANINFO DIGITAL [Internet]. Index-f.com. [citado el 31 de enero de 2022]. Disponible en: <http://www.index-f.com/para/n28/pdf/e106.pdf>

31. Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables; Conociendo el síndrome de agotamiento profesional, Gob.pe. [citado el 29 de enero de 2022]. Disponible en: <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/4026.pdf>

32. Rodríguez Flores EA., Sánchez Trujillo M.; Síndrome de Burnout y variables sociodemográficas en docentes de una universidad privada de Lima. Rev. Investigación Educación [Internet]. 2018 [citado el 29 de enero de 2022];36(2):401–19. Disponible en: <https://revistas.um.es/rie/article/view/282661>

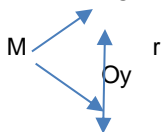
33. Cruz DM, Puentes Suárez A.; Relación entre las diferentes dimensiones del síndrome de Burnout y las estrategias de afrontamiento empleadas por los guardas de seguridad de una empresa privada de la ciudad de Tunja. PSICOGENTE [Internet]. 2017;20(38). Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/psico/v20n38/0124-0137-psico-20-38-00268.pdf>

34. Muntané J. Introducción a la investigación básica. RAPD. 2010; 33(3).

35. Hernández R, Mendoza C.; Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Ciudad de México: McGraw Hill; 2018.

ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO: Sobrecarga laboral Y síndrome de Burnout en el personal de enfermería de la Micro- red Zamacola, Arequipa-2021					
Bachiller: Justina vilca Mamani					
PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES	METODOLOGIA
<p>PROBLEMA GENERAL ¿Cuál es la relación que existe entre la sobrecarga laboral y Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de la Micro Red Zamácola, Arequipa-2021?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL Determinar la relación que existe entre la sobrecarga laboral y Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de la Micro Red Zamácola, Arequipa- 2021.</p>	<p>HIPOTESIS GENERAL Existe relación significativa entre la sobrecarga laboral y el Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de la Micro Red Zamácola, Arequipa- 2021.</p>	<p>VARIABLE 1 Sobrecarga Laboral</p>	<p>DIMENSION 1 -sobrecarga física</p> <p>DIMENSION 2 -sobrecarga mental</p> <p>DIMENSION 3 - presión de tiempo</p> <p>DIMENSION 4 -organización de trabajo</p>	<p>ENFOQUE: cuantitativo</p> <p>TIPO: descriptivo</p> <p>NIVEL: relacional</p> <p>DISEÑO: No experimental y de corte transversal</p> <p>ESQUEMA:  </p>
<p>PROBLEMAS ESPECIFICOS PE1: ¿Cuál es el nivel de sobrecarga laboral en el personal de enfermería de la Micro Red Zamácola, Arequipa -2021?</p>	<p>OBJETIVOS ESPECIFICOS OE1: Describir el nivel de sobrecarga laboral en el personal de enfermería de la Micro Red Zamácola, Arequipa -2021.</p>	<p>HIPOTESIS ESPECIFICOS. HE1: Existe relación significativa entre la sobrecarga laboral en su dimensión sobrecarga física y el Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de la Micro Red Zamácola, Arequipa- 2021.</p>	<p>VARIABLE 2 Síndrome de Burnout</p>	<p>DIMENSION 1 -agotamiento</p> <p>DIMENSION 2 -despersonalización</p> <p>DIMENSION 3 - realización personal</p>	<p>M=muestra Ox=sobrecarga laboral OY=síndrome de burnout R=relación entre variables POBLACION: conformado por 73 personal de enfermería</p>
<p>PE2: ¿Cuál es el nivel de Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de la Micro Red Zamácola, Arequipa - 2021?</p>	<p>OE2: Describir el nivel de Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de la Micro Red Zamácola, Arequipa -2021.</p>	<p>HIPOTESIS ESPECIFICOS HE2: Existe relación significativa entre la sobrecarga laboral en su dimensión sobrecarga mental y el Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de la Micro Red Zamácola, Arequipa- 2021.</p>			
<p>PE3: ¿Cuál es la relación que existe entre la sobrecarga laboral en su dimensión sobrecarga física y el Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de la Micro Red Zamácola, Arequipa -2021?</p>	<p>OE3: Identificar la relación que existe entre la sobrecarga laboral en su dimensión sobrecarga física y el Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de la Micro Red Zamácola, Arequipa- 2021.</p>	<p>HIPOTESIS ESPECIFICOS HE3: Existe relación significativa entre la sobrecarga laboral en su dimensión presión del tiempo y el Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de la Micro Red Zamácola, Arequipa- 2021.</p>			<p>MUESTRA: Técnica e instrumento de recolección de información -encuesta</p> <p>INSTRUMENTO: -cuestionario: sobrecarga laboral</p>

<p>PE4: ¿Cuál es la relación que existe entre la sobrecarga laboral en su dimensión sobrecarga mental y el Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de la Micro Red Zamácola, Arequipa -2021?</p>	<p>OE4: Identificar la relación que existe entre la sobrecarga laboral en su dimensión sobrecarga mental y el Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de la Micro Red Zamácola, Arequipa-2021.</p>	<p>HIPOTESIS ESPECIFICOS HE4: Existe relación significativa entre la sobrecarga laboral en su dimensión organización del trabajo y el Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de la Micro Red Zamácola, Arequipa- 2021.</p>			<p>-cuestionario: síndrome de Burnout TECNICA DE ANALISIS DE DATOS: Se aplicará la prueba estadística de Rho de Spearman para evaluar correlaciones entre las variables ESTADISTICO: SPS -Se realizará un análisis descriptivo: frecuencia y porcentaje.</p>
<p>PE5: ¿Cuál es la relación que existe entre la sobrecarga laboral en su dimensión presión de tiempo y el Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de la Micro Red Zamácola, Arequipa -2021?</p>	<p>OE5: Evaluar la relación que existe entre la sobrecarga laboral en su dimensión presión de tiempo y el Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de la Micro Red Zamácola, Arequipa -2021.</p>				
<p>PE6: ¿Cuál es la relación que existe entre la sobrecarga laboral en su dimensión presión de tiempo y el Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de la Micro Red Zamácola, Arequipa -2021?</p>	<p>OE6: Evaluar la relación que existe entre la sobrecarga laboral en su dimensión organización del trabajo y el Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de la Micro Red Zamácola, Arequipa- 2021.</p>				

ANEXO 2: INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS

Instrumento 01:

Test sobre carga laboral

N°	ITEMS	0	1	2	3	4	5	6
SOBRE CARGA FISICA								
1	Su trabajo le permite alternar las posiciones de pie y sentado.							
2	Su jornada laboral le permite mantener la columna en posición recta.							
3	En su trabajo, está obligado a mantener los brazos por encima del nivel de los hombros durante periodos prolongados.							
4	En su trabajo es necesario mantenerse caminando durante periodos prolongados							
5	Su trabajo le obliga a levantar o desplazar cargas pesadas.							
6	La forma, el volumen, peso y tamaño de la carga permiten manipularla con facilidad.							
7	Los pesos que deben manipularse son inferiores a 25 kg.							
8	El entorno físico del hospital facilita el esfuerzo físico que debe realizarse durante la jornada laboral.							
9	En su trabajo se ha capacitado al personal sobre la correcta manipulación de cargas.							
10	En su trabajo se supervisa que se manejen las cargas de forma correcta.							
SOBRECARGA MENTAL								
11	El nivel de atención requerido para la ejecución de actividades y procedimientos es elevado							
12	Su trabajo le permite realizar alguna pausa.							
13	En su trabajo tiene que hacer más de una tarea a la vez.							
14	Se puede cometer algún error sin que incida de forma crítica sobre instalaciones o personas							
15	El cansancio que le produce su trabajo es elevado							
16	La cantidad de información con la que trabaja es excesiva.							
17	La información que recibe es de fácil entendimiento.							
18	En su trabajo se evita la memorización excesiva de datos.							
19	Existe en el hospital una política para limitar la programación continua de guardias							
20	En su trabajo se cumple con limitar la programación continua de guardias							

N°	ITEMS	0	1	2	3	4	5	6
PRESION DE TIEMPO								
21	Mi trabajo exige ir muy de prisa							
22	Le es difícil seguir el ritmo de trabajo impuesto.							
23	Su ritmo de trabajo viene determinado por la cantidad de pacientes							
24	Su ritmo de trabajo es fácilmente alcanzable por un trabajador nuevo							
25	Conoce los procesos y equipos usados en su trabajo							
26	En el tiempo del refrigerio (puede ingerir sus alimentos sin apuros).							
27	Su programación de trabajo es por turnos.							

28	Su programación de su horario se le comunica con anticipación.							
29	Se tiene en cuenta su opinión al momento de realizar su programación de turnos.							
30	Las tareas que realiza hacen que se siente enojado o inseguro.							
ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO								
31	Conoce la totalidad de funciones que debe realizar.							
32	Su trabajo contribuye al progreso en equipo.							
33	lo capacitan en relación con el trabajo que realiza.							
34	Se le permite tomar la iniciativa en la resolución de incidencias.							
35	Se le permite elegir sus propios métodos para organizar su labor.							
36	Se carece de una definición exacta de las funciones que debe realizar.							
37	Recibe peticiones contradictorias de los demás.							
38	Las órdenes de trabajo que recibe son comunicadas oportunamente.							
39	Para la asignación de tareas se tiene en cuenta su opinión.							
40	Se le informa sobre la calidad de su trabajo realizado.							

Test de sobrecarga laboral

0=nunca

1=pocas veces al año

2=una vez al mes o menos

3=unas pocas veces al mes

4=una vez a la semana

5=unas pocas veces a la semana

6=todos los días

ESCALA DIMENSIONES	RANGO DE PUNTUACION	VALUACION DE PUNTUACION		
		BAJA	MEDIA	ALTA
Sobre carga física	10-50	10-22	23-36	37-50
Sobrecarga mental	10-50	10-22	23-36	37-50
Presión del tiempo	10-50	10-22	23-36	37-50
Organización del trabajo global	10-50	10-22	23-36	37-50
	40-200	40-88	92-144	145-200

Instrumento 02:

Test Síndrome de burnout

0=nunca

1=pocas veces al año

2=una vez al mes o menos

3=unas pocas veces al mes

4=una vez a la semana

5=unas pocas veces a la semana

6=todos los días

1	¿Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo?	
2	¿Me siento cansado/a al final de la jornada de trabajo?	
3	¿Cuándo me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado?	
4	¿Tengo facilidad para comprender como se sienten mis pacientes?	
5	¿Creo que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales?	
6	¿Siento que trabajar todo el día con pacientes supone un gran esfuerzo y me cansa?	
7	¿Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes?	
8	¿Siento que mi trabajo me está desgastando, me siento quemado por mi trabajo?	
9	¿Creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis pacientes?	
10	¿Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión de enfermería?	
11	¿Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente?	
12	¿Me siento con mucha energía en mi trabajo?	
13	¿Me siento frustrado/a en mi trabajo?	
14	¿Creo que trabajo demasiado?	
15	¿No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis pacientes?	
16	¿Trabajar directamente con pacientes me produce estrés?	
17	¿Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes?	
18	¿Me siento motivado después de trabajar en contacto con pacientes?	
19	¿Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo?	
20	¿Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades?	
21	¿En mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma?	
22	¿Creo que los pacientes me culpan de algunos de sus problemas?	

CÁLCULO DE PUNTUACIONES

Se suman las respuestas dadas a los ítems que se señalan:

Aspecto evaluado	Preguntas a evaluar	Valor total Obtenido	Indicios de Burnout
Cansancio emocional	1-2-3-6-8-13-14-16-20		Más de 26
Despersonalización	5-10-11-15-22		Más de 9
Realización personal	4-7-9-12-17-18-19-21		Menos de 34

VALORES DE REFERENCIA

	BAJO	MEDIO	ALTO
CANSANCIO EMOCIONAL	0 - 18	19 - 26	27 - 54
DESPERSONALIZACIÓN	0 - 5	6 - 9	10 - 30
REALIZACIÓN PERSONAL	0 - 33	34 - 39	40 - 56

ANEXO 3: FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTOS DE MEDICION



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: Sobrecarga laboral y síndrome de burnout en personal de enfermería de la micro red Zamacola, Arequipa - 2021

Nombre del Experto: Mg. Deysi Muñoz Barriga

II. ASPECTOS QUE VALIDAR EN EL INSTRUMENTO:

Aspectos Para Evaluar	Descripción:	Evaluación	
		Cumple/ No cumple	Preguntas por corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Cumple	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Cumple	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Cumple	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Cumple	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Cumple	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Cumple	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Cumple	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Cumple	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la	Cumple	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Cumple	

III. OBSERVACIONES GENERALES

Muñoz Barriga Deysi D
Apellidos y Nombres del validador:
Grado académico: Mag. en Tex
N°. DNI: 29232120

HOSPITAL GOVERNARCHE
 Mg. Deysi Muñoz Barriga
 01/01/2020

Adjuntar al formato:

*Matriz de consistencia de la investigación (Cuantitativo) ó matriz de categorización apriorística (cualitativo)

*Matriz de Operacionalización de variables (Cuantitativo) ó matriz de categorías y subcategorías (Cualitativo)

*Instrumento(s) de recolección de datos

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

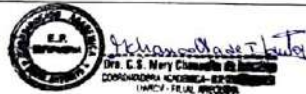
Título de la Investigación : **SOBRE CARGA LABORAL Y SINDROME DE BURNOUT EN EL PERSONAL DE ENFERMERIA DE LA MICRORED ZAMACOLA, AREQUIPA- 2021.**

Nombre del Experto: **Dra. Mery Chancolla M.**

II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas a corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	CUMPLE	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	CUMPLE	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	CUMPLE	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	CUMPLE	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	CUMPLE	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	CUMPLE	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	CUMPLE	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	CUMPLE	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	CUMPLE	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	CUMPLE	

III. OBSERVACIONES GENERALES



Nombre: **MERY CONCEPCION CHANCOLLA MAMANI**
No. DNI: **29256917** N° de CEP **H 057** GRADO DOCTOR.
ADJUNTAR

REGISTRO DE TITULOS Y GRADOS ACADÉMICOS DE SUNEDU (REPORTE)

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación : **SOBRE CARGA LABORAL Y SINDROME DE BURNOUT EN EL PERSONAL DE ENFERMERIA DE LA MICRORED ZAMACOLA, AREQUIPA- 2021.**

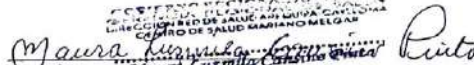
Nombre del Experto: **Mag. Luzmila Cansino Pinto**

II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas a corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Cumple	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Cumple	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Cumple	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Cumple	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Cumple	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Cumple	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Cumple	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Cumple	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Cumple	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Cumple	

III. OBSERVACIONES GENERALES

GOBIERNO REGIONAL AREQUIPA
 SECRETARÍA REGIONAL DE SALUD
 DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD AMBULATORIA CARLOTINA
 CENTRO DE SALUD MARIANO MELGAR


 Nombre: **Maura Luzmila Cansino Pinto**
 No. DNI: **29373770**
 ADJUNTAR

REGISTRO DE TÍTULOS Y GRADOS ACADEMICOS DE SUNEDU (REPORTE)

ANEXO 4: BASE DE DATOS

Matriz de datos.sav (Conjunto_de_datos1) - IBM SPSS Statistics Editor de datos

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

1: SIND.BURNOUT 2,00 Visible: 20 de 20 variables

	IBRECARGAME NTAL	PRESIÓNDETEMP O	ORGANIZACIÓNDE LTRABAJO	SOBRE_CARGA_L ABORAL	V7	AGOTAMIENTO	DESPERSONALIZ ACIÓN	DEREALIZACIÓNP ERSONAL	SIND_BURNOUT	SOBRE CARGA FISC.
1	48	44	25	154	-	22	11	45	78	Alt
2	46	44	49	179	-	28	5	44	77	Alt
3	49	42	40	166	-	25	12	42	79	Medi
4	41	42	39	162	-	16	21	45	82	Alt
5	43	40	38	155	-	16	27	26	69	Medi
6	34	40	25	137	-	30	11	34	75	Alt
7	43	39	49	167	-	18	20	40	78	Medi
8	48	39	37	161	-	27	20	40	87	Alt
9	45	39	40	154	-	24	18	43	85	Medi
10	49	38	39	163	-	28	20	31	79	Alt
11	45	38	32	149	-	33	3	45	81	Medi
12	43	38	38	157	-	35	12	30	77	Alt
13	47	38	37	155	-	30	7	45	82	Medi
14	46	38	44	159	-	29	1	48	78	Medi
15	39	38	38	153	-	19	14	44	77	Alt
16	46	38	47	169	-	24	9	29	62	Alt
17	49	38	46	168	-	11	2	46	59	Medi
18	37	38	38	154	-	36	14	29	79	Alt
19	44	37	29	145	-	31	7	41	79	Medi
20	48	37	37	148	-	38	7	37	82	Medi
21	48	37	37	146	-	38	7	37	82	Medi
22	46	37	47	168	-	32	3	42	77	Alt
23	44	37	41	160	-	17	5	45	67	Alt
24	40	37	30	128	-	37	17	23	77	Pa

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo

1830 24°C 19/05/2023

Matriz de datos.sav (Conjunto_de_datos1) - IBM SPSS Statistics Editor de datos

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

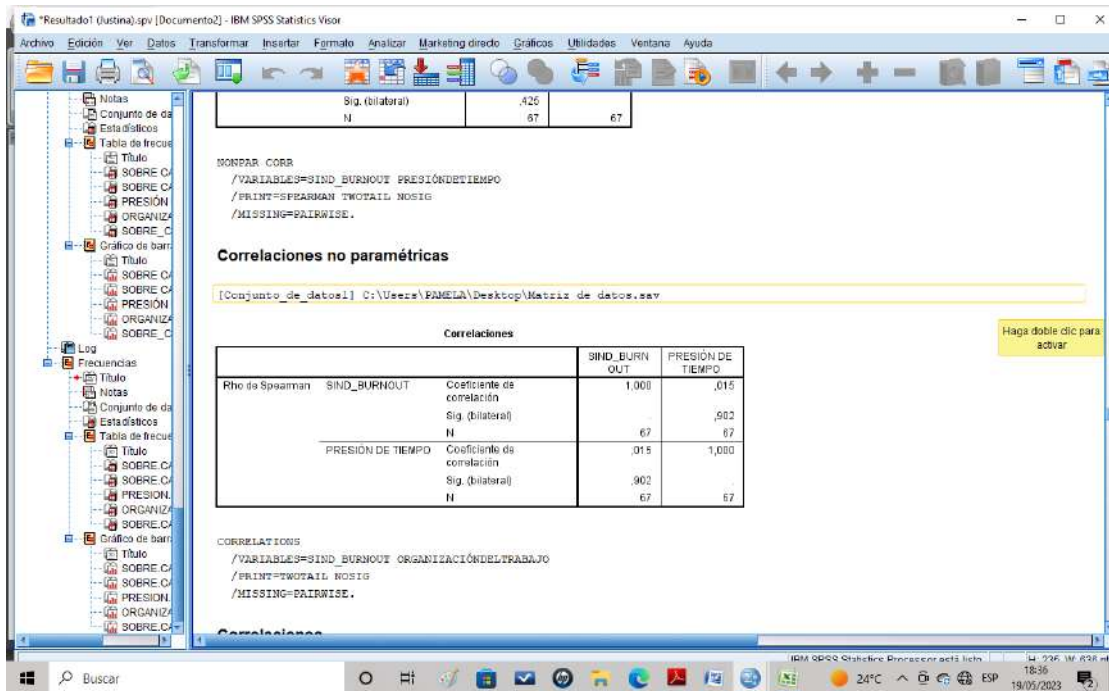
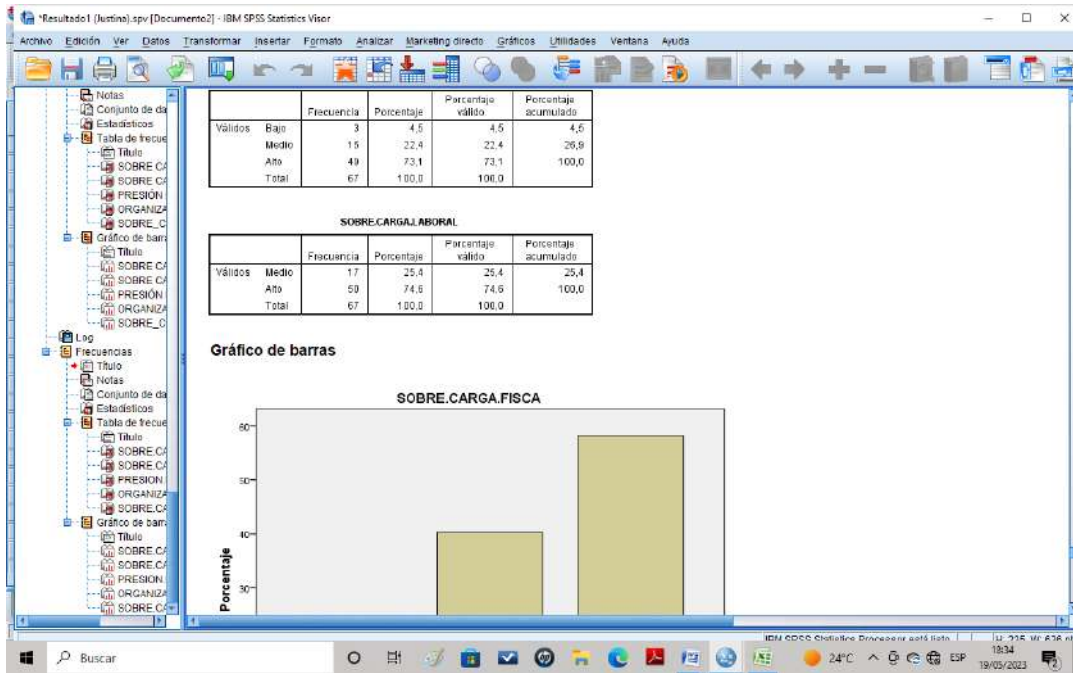
1: SIND.BURNOUT 2,00 Visible: 20 de 20 variables

	IBRECARGAME NTAL	PRESIÓNDETEMP O	ORGANIZACIÓNDE LTRABAJO	SOBRE_CARGA_L ABORAL	V7	AGOTAMIENTO	DESPERSONALIZ ACIÓN	DEREALIZACIÓNP ERSONAL	SIND_BURNOUT	SOBRE CARGA FISC.
1	48	44	25	154	-	22	11	45	78	Alt
2	46	44	49	179	-	28	5	44	77	Alt
3	49	42	40	166	-	25	12	42	79	Medi
4	41	42	39	162	-	16	21	45	82	Alt
5	43	40	38	155	-	16	27	26	69	Medi
6	34	40	25	137	-	30	11	34	75	Alt
7	43	39	49	167	-	18	20	40	78	Medi
8	48	39	37	161	-	27	20	40	87	Alt
9	45	39	40	154	-	24	18	43	85	Medi
10	49	38	39	163	-	28	20	31	79	Alt
11	45	38	32	149	-	33	3	45	81	Medi
12	43	38	38	157	-	35	12	30	77	Alt
13	47	38	37	155	-	30	7	45	82	Medi
14	46	38	44	159	-	29	1	48	78	Medi
15	39	38	38	153	-	19	14	44	77	Alt
16	46	38	47	169	-	24	9	29	62	Alt
17	49	38	46	168	-	11	2	46	59	Medi
18	37	38	38	154	-	36	14	29	79	Alt
19	44	37	29	145	-	31	7	41	79	Medi
20	48	37	37	148	-	38	7	37	82	Medi
21	48	37	37	146	-	38	7	37	82	Medi
22	46	37	47	168	-	32	3	42	77	Alt
23	44	37	41	160	-	17	5	45	67	Alt
24	40	37	30	128	-	37	17	23	77	Pa

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo

1830 24°C 19/05/2023



ANEXO 5: INFORME TURNITING AL 26 % DE SIMILITUD

SOBRECARGA LABORAL Y SINDROME DE BURNOUT EN EL PERSONAL DE ENFERMERIA DE LA MICRO RED ZAMACOLA, AREQUIPA- 2021

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.autonoma de ica.edu.pe Fuente de Internet	7%
2	Submitted to Universidad Autónoma de Ica Trabajo del estudiante	4%
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet	2%
5	repositorio.ujcm.edu.pe Fuente de Internet	2%
6	repositorio.unid.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	it.scribd.com Fuente de Internet	1%
8	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%

9	repositorio.uigv.edu.pe Fuente de Internet	1%
10	repositorio.ulasalle.edu.pe Fuente de Internet	1%
11	repositorio.upsc.edu.pe Fuente de Internet	1%
12	dspace.unitru.edu.pe Fuente de Internet	1%
13	repository.ucc.edu.co Fuente de Internet	1%
14	www.oiss.org Fuente de Internet	1%
15	repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	1%
16	repositorio.upagu.edu.pe Fuente de Internet	1%

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 1%

Excluir bibliografía

Activo

ANEXO 6: Autorización para el trabajo de investigación

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

SOLICITANTE: Justina Vilca Mamani

SUMILLA: Permiso para aplicar trabajo de investigación.

Dr.
MIGUEL ANGEL YUCRA MAQUE
DIRECTOR DE LA RED AREQUIPA-CALLOMA



Justina Vilca Mamani identificada con DNI N° 29324312, domiciliada en calle Iquitos Mz. O lote 15 C Rio Seco distrito de Cerro Colorado, ante Usted me presente y respetuosamente digo:

La que suscribe, ha culminado la carrera de enfermería y, a fin de obtener mi título en la Universidad Autónoma de Ica, me encuentro redactando mi tesis titulada **"SOBRE CARGA LABORAL Y SINDROME DE BURNOUT EN EL PERSONAL DE ENFERMERIA DE LA MICRORED ZAMACOLA, AREQUIPA- 2021"**, para dicho trabajo de investigación me es necesario aplicar los instrumentos del referido trabajo al personal de enfermería de la Microred Zamácola - Arequipa, en tal sentido, **SOLICITO se me otorgue permiso de aplicación de dichos Instrumentos al personal de enfermería de la Microred Maritza Campos Diaz - Zamácola a cargo del Dr. Juan Alarcón Arenas; adjunto el proyecto y cuestionarios a la presente solicitud.**

Asimismo, me comprometo a facilitar los resultados de mi investigación a la Microred Zamácola, para así contribuir y mejorar la atención con calidad y calidez a la población.

POR LO EXPUESTO:

Ruego a Usted acceder a mi solicitud.

Arequipa, 17 de diciembre del 2021.

JUSTINA VILCA MAMANI
DNI N° 29324312



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA

CARTA DE PRESENTACIÓN

El Decano de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Autónoma de Ica, que suscribe

Hace Constar:

Que, VILCA MAMANI, JUSTINA, identificada con DNI 29324312 del Programa Académico de Enfermería, quien viene desarrollando la Tesis Profesional: **"SOBRE CARGA LABORAL Y SINDROME DE BURNOUT EN EL PERSONAL DE ENFERMERIA DE LA MICRORED ZAMACOLA, AREQUIPA - 2021"**

Se expide el presente documento, a fin de que el responsable de la Institución, tenga a bien autorizar a los interesados en mención, aplicar su instrumento de investigación, comprometiéndose a actuar con respeto y transparencia dentro de ella, así como a entregar una copia de la investigación cuando esté finalmente sustentada y aprobada, para los fines que se estimen necesarios.

Chincha Alta, 11 de enero del 2022



DRA. JUANA MARÍA MARCOS ROMERO
DECANA



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



MEMORANDO N° 0004 -2022-GRB/GRS/GR-RSAC-I-OA-I-PERS-CAP.

PARA : Dr. JUAN ALARCON ARENAS
Jefe de la Microrred de Salud Zamacola

ASUNTO : Trabajo de investigación

FECHA : Arequipa, 04 de Enero del 2022

Tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarle cordialmente y en atención al documento de la referencia me permito presentar a:

JUSTINA VILCA MAMANI

Bachiller de la Escuela Profesional de Enfermería, Universidad Privada Autónoma del Sur de Ica, quien con el fin de optar el Grado Académico de Li. En Enfermería, requiere realizar un proyecto de investigación titulado "SOBRE CARGA LABORAL Y SINDROME DE BURNOUT EN EL PERSONAL DE ENFERMERIA DE LA MCRORED ZAMACOLA, AREQUIPA - 2021", en la Microrred de Salud a su cargo, por lo que esta Dirección autoriza dicha investigación, por un periodo de 03 meses a partir de la fecha, debiendo coordinar con el responsable de personal sobre los horarios para la realización de la misma.

El estudiante deberá hacer llegar a la Red de Salud Arequipa Caylloma los resultados obtenidos del estudio realizado al culminar su trabajo de Investigación.

Por lo que se servirá brindarles las facilidades del caso.

Atentamente,



GOBIERNO REGIONAL DE AREQUIPA
GERENCIA REGIONAL DE SALUD
RED DE SALUD AREQUIPA CAYLLOMA

Dr. MIGUEL ANGEL YUCRA MAQUE
C.M.P. 42054
DIRECTOR EJECUTIVO

GOBIERNO REGIONAL DE AREQUIPA
DIRECCION REGIONAL DE SALUD
DIRECCION REGIONAL DE SALUD AREQUIPA CAYLLOMA
SECRETARIA
87 ENE. 2022
DOC. EXP.
FOLIOS: ... FIRMA:

MAYM/JJM/ANPC/JBR/jbr.
Con copia CC : Archivo
Se adjunta :
SISGEDO Reg. Documento: 2021- 4289868
SISGEDO Reg. Expediente: 2021- 2750319



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

CARGO



MEMORANDO Nº 0004 -2022-GRA/GRS/GR-RSAC-I-OA-I-PERS-CAP.

PARA : Dr. JUAN ALARCON ARENAS
Jefe de la Microrred de Salud Zamacola

ASUNTO : Trabajo de investigación

FECHA : Arequipa, 04 de Enero del 2022

Tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarle cordialmente y en atención al documento de la referencia me permito presentar a:

JUSTINA VILCA MAMANI

Bachiller de la Escuela Profesional de Enfermería, Universidad Privada Autónoma del Sur de Ica, quien con el fin de optar el Grado Académico de Li. En Enfermería, requiere realizar un proyecto de investigación titulado "**SOBRE CARGA LABORAL Y SINDROME DE BURNOUT EN EL PERSONAL DE ENFERMERIA DE LA MCRORED ZAMACOLA, AREQUIPA - 2021**", en la Microrred de Salud a su cargo, por lo que esta Dirección autoriza dicha investigación, por un periodo de 03 meses a partir de la fecha, debiendo coordinar con el responsable de personal sobre los horarios para la realización de la misma.

El estudiante deberá hacer llegar a la Red de Salud Arequipa Caylloma los resultados obtenidos del estudio realizado al culminar su trabajo de Investigación.

Por lo que se servirá brindarles las facilidades del caso.

Atentamente,



GOBIERNO REGIONAL DE AREQUIPA
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD
RED DE SALUD AREQUIPA CAYLLOMA
Dr. MIGUEL ANGEL YUCRA MAQUE
C.M.P. 42054
DIRECTOR EJECUTIVO

800hs
08/01/2021
GOBIERNO REGIONAL DE AREQUIPA
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD
MICRO RED DE SALUD M.C.D. ZAMACOLA
Enf. Violencia
MUNICIPALIDAD DE ZAMACOLA

GOBIERNO REGIONAL DE AREQUIPA
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD
DIRECCIÓN DE SALUD AREQUIPA CAYLLOMA
SECRETARIA
87 ENE. 2022
DOC. EXP.
FOLIOS. FIRMA.

MAYM/JJM/ANPC/IBR/jbr.
Con copia CC : Archivo
Se adjunta :
SISGEDO Reg. Documento: 2021- 4289 868
SISGEDO Reg. Expediente: 2021- 2750319



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

CARGO



MEMORANDO N° 0004 -2022- GRA/GRS/GR-RSAC-I-OA-I-PERS-CAP

PARA : Dr. JUAN ALARCON ARENAS
 Jefe de la Microrred de Salud Zamacola

ASUNTO : Trabajo de investigación

FECHA : Arequipa, 04 de Enero del 2022

Tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarle cordialmente y en atención al documento de la referencia me permito presentar a:

JUSTINA VILCA MAMANI

Bachiller de la Escuela Profesional de Enfermería, Universidad Privada Autónoma del Sur de Ica, quien con el fin de optar el Grado Académico de Li. En Enfermería, requiere realizar un proyecto de investigación titulado "SOBRE CARGA LABORAL Y SINDROME DE BURNOUT EN EL PERSONAL DE ENFERMERIA DE LA MCRORED ZAMACOLA, AREQUIPA - 2021", en la Microrred de Salud a su cargo, por lo que esta Dirección autoriza dicha investigación, por un periodo de 03 meses a partir de la fecha, debiendo coordinar con el responsable de personal sobre los horarios para la realización de la misma.

El estudiante deberá hacer llegar a la Red de Salud Arequipa Caylloma los resultados obtenidos del estudio realizado al culminar su trabajo de Investigación.

Por lo que se servirá brindarles las facilidades del caso.

Atentamente,



GOBIERNO REGIONAL DE AREQUIPA
 GERENCIA REGIONAL DE SALUD
 RED DE SALUD AREQUIPA CAYLLOMA

Dr. MIGUEL ANGEL YUCRA MAQUE
 C.M.P. 42054
 DIRECTOR EJECUTIVO

GOBIERNO REGIONAL AREQUIPA
 GERENCIA REGIONAL DE SALUD
 DIRECCION RED SALUD AREQUIPA CAYLLOMA
 MICRO RED DE SALUD ZAMACOLA
 OBST. AMPARO TUDICO ABRIL
 COP. 7027
 RESPONSABLE P.S. NAZARENO
 08-01-2022

GOBIERNO REGIONAL DE AREQUIPA
 GERENCIA REGIONAL DE SALUD
 DIRECCION RED SALUD AREQUIPA CAYLLOMA
 MICRO RED DE SALUD ZAMACOLA
SECRETARIA
 07 ENE. 2022
 DOC EXP
 FOLIOS FIRMA

MAYM/JJM/R/KNPC/JBR/jbr.
 Con copia CC : Archivo
 Se adjunta :
 SISGEDO Reg. Documento: 2021- 4289868
 SISGEDO Reg. Expediente: 2021- 2750319

Calle Paucarpata con Av. Independencia con Paucarpata Edificio Héroes Anónimos, bloque E N° 600 Interior N° 424
 Cercado - Arequipa
 Teléfonos 054-228573 Fax: 054-200823 - 206777 - 202279



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



MEMORANDO N° 0004 -2022-GRA/GRS/GR-RSAC-I-OA-I-PERS-CAP.

PARA : Dr. JUAN ALARCON ARENAS
Jefe de la Microrred de Salud Zamacola

ASUNTO : Trabajo de investigación

FECHA : Arequipa, 04 de Enero del 2022

Tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarle cordialmente y en atención al documento de la referencia me permito presentar a:

JUSTINA VILCA MAMANI

Bachiller de la Escuela Profesional de Enfermería, Universidad Privada Autónoma del Sur de Ica, quien con el fin de optar el Grado Académico de Li. En Enfermería, requiere realizar un proyecto de investigación titulado "SOBRE CARGA LABORAL Y SINDROME DE BURNOUT EN EL PERSONAL DE ENFERMERIA DE LA MCRORED ZAMACOLA, AREQUIPA - 2021", en la Microrred de Salud a su cargo, por lo que esta Dirección autoriza dicha investigación, por un periodo de 03 meses a partir de la fecha, debiendo coordinar con el responsable de personal sobre los horarios para la realización de la misma.

El estudiante deberá hacer llegar a la Red de Salud Arequipa Caylloma los resultados obtenidos del estudio realizado al culminar su trabajo de Investigación.

Por lo que se servirá brindarles las facilidades del caso.

Atentamente,



GOBIERNO REGIONAL DE AREQUIPA
GERENCIA REGIONAL DE SALUD
RED DE SALUD AREQUIPA CAYLLOMA
Dr. MIGUEL ANGEL YUCRA MAQUE
C.M.P. 42054
DIRECTOR EJECUTIVO



MAYM/JJM/R/KPC/JBR/Jbr.
Con copia CC : Archivo
Se adjunta :
SISGEDO Reg. Documento: 2021- 4289 868
SISGEDO Reg. Expediente: 2021- 2750319

Calle Paucarpata con Av. Independencia con Paucarpata Edificio Héroes Anónimos, bloque E N° 600 Interf. N° 42
Cercado - Arequipa
Teléfonos 054-228573 Fax: 054-200823 - 206777-202279



P.S. Peruncho

ANEXO 7: EVIDENCIA FOTOGRÁFICA





