



UNIVERSIDAD  
**AUTÓNOMA**  
DE ICA

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

TESIS

**“SOBRECARGA LABORAL Y SÍNDROME DE BURNOUT EN  
ENFERMERAS DE ÁREAS CRÍTICAS - HOSPITAL  
REGIONAL AYACUCHO, 2021”**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

**Salud pública, salud ambiental y satisfacción con los servicios de  
salud**

Presentado por:

**Asto Apaza, Edminda**

**Díaz De La Cruz, Ana**

Tesis para optar el Título Profesional de  
Licenciada en Enfermería

Docente asesor:

Dra. Ilse Faustina Fernández Honorio

Cod: Orcid: 0000-0002-3846-772

Chincha, Ica, 2022

**Asesor**

DRA. ILSE FAUSTINA FERNÁNDEZ HONORIO

**Miembros del jurado**

- Dr. Jorge Campos Martínez
- Dr. Giorgio Aquije Cárdenas
- Dr. Edmundo González Zavaleta

## **DEDICATORIA**

Dedico con todo mi amor esta tesis a mi esposo Roberto Robles Cuadros quien con su amor y paciencia estuvo en cada momento de mi formación profesional alentándome a cumplir mis sueños de ser una profesional.

A mis amados hijos Roedney y Rosa Sharella quienes son las personas más importantes en vida que me motivaron día a día y así poder esforzarme para conseguir un futuro mejor.

A mi madre Cristina Apaza y a la memoria de mi padre Gamaliel Asto quienes con su bendición me protege a lo largo de mi vida y me conducen por un buen camino.

Es por esta razón dedico a Uds. Amada familia gracias por estar siempre conmigo los amo mucho.

**Asto Apaza, Edminda**

Lleno de regocijo, de Amor y esperanza dedico este proyecto a cada uno de mis seres queridos, quienes han sido mis pilares para alcanzar mis anhelos.

Gracias Dios por concederme la mejor hija y por permitirme ser parte de su orgullo.

**Díaz De La Cruz, Ana**

## **AGRADECIMIENTO**

En primer lugar, agradezco a Dios padre amado celestial, por haberme permitido llegar este momento y alcanzar el anhelo de ser una profesional.

A mi esposo quien gracias a su amor y guía me apoyó en todo momento de mi vida, alentándome para terminar mis estudios profesionales.

A mis hijos por quienes día a día me esforcé para dar ejemplo de superación, humildad y sacrificio.

A mi Madre y hermanos(as) por ser una familia maravillosa quienes han fomentado en mí el deseo de superarme, este es el logro muy importante en vida.

A cada uno de Uds. Amada familia Gracias y Espero contar siempre con su apoyo incondicional.

**Asto Apaza, Edminda**

### **AGRADECIMIENTO**

Gracias a Dios y a la vida por este nuevo triunfo.

Gracias a la Universidad por haberme permitido las oportunidades que me ha brindado son incomparables.

Gracias a la Dra. Ilse Fernández Honorio y a los que formo parte importante de este trabajo sin Ustedes no lo hubiera logrado tan fácil, gracias por sus aportes y sus múltiples palabras de aliento y sabiduría profesional que los caracterizan.

**Díaz De La Cruz, Ana**

### **RESUMEN**

El estudio tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la sobrecarga laboral y el síndrome de burnout en enfermeras de áreas

críticas, Hospital Regional Ayacucho, 2021. El estudio fue tipo básica, descriptiva correlacional, de corte transversal y de diseño no experimental, la población fue muestral de 48 enfermeras de áreas críticas, Hospital Regional Ayacucho, 2021, quienes respondieron a un cuestionario con variables de caracterización y un instrumento tipo escala de 36 ítems para la sobrecarga laboral y de 22 ítems para la variable síndrome de burnout. En los resultados se encontró que el 37.50% presentan una sobrecarga laboral en un nivel bajo, el 56.25% un nivel medio y el 6.25% un nivel alto; el 93.75% no presentan síndrome de burnout y el 6.25% presenta síndrome de burnout. Finalmente se concluyó que existe relación directa entre la sobrecarga laboral y el síndrome de burnout en enfermeras de áreas críticas, Hospital Regional Ayacucho, 2021, según la correlación de Spearman de 0.478 representado este resultado como moderado con una significancia estadística de  $p=0.000$  siendo menor que el 0.01

**Palabras clave:** Sobrecarga laboral, síndrome de burnout, Enfermería.

## **ABSTRACT**

The study aimed to determine the relationship between work overload and burnout syndrome in nurses in critical areas, Ayacucho Regional Hospital,

2021. The study was basic type, descriptive correlational, cross-sectional and non-experimental design, the population was sampled of 48 nurses from critical areas, Ayacucho Regional Hospital, 2021, who responded to a questionnaire with characterization variables and a scale type instrument of 36 items for work overload and 22 items for the variable burnout syndrome. In the results it was found that 37.50% have a work overload at a low level, 56.25% a medium level and 6.25% a high level; 93.75% do not have burnout syndrome and 6.25% have burnout syndrome. Finally, it was concluded that there is a direct relationship between work overload and burnout syndrome in nurses in critical areas, Ayacucho Regional Hospital, 2021, according to spearman's correlation of 0.478 represented this result as moderate with a statistical significance of  $p = 0.000$  being less than 0.01

**Keywords:** Work overload, burnout syndrome, Nursing.

## ÍNDICE GENERAL

Página de asesor y jurados .....	ii
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento: .....	iii
Resumen .....	iv
Abstract.....	v
Índice general .....	vii
Índice de tablas.....	ix
I. INTRODUCCIÓN .....	10
II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....	11
2.1. Descripción del Problema .....	11
2.2. Pregunta de investigación general.....	14
2.3. Preguntas de investigación específicas .....	15
2.4. Objetivo General .....	15
2.5. Objetivos Específicos.....	15
2.6. Justificación e Importancia.....	15
2.7 . Alcances y limitaciones.....	16
III. MARCO TEÓRICO .....	17
3.1. Antecedentes.....	17
3.2. Bases teóricas .....	21
3.3. Marco conceptual .....	29
IV. METODOLOGÍA .....	32
4.1. Tipo y Nivel de Investigación .....	32
4.2. Diseño de la Investigación .....	32
4.3. Población y muestra. ....	32
4.4. Hipótesis general y específicas .....	33

4.5.	Operacionalización de variables .....	34
4.6.	Técnicas e instrumentos de recolección de información.....	36
4.7.	Técnicas de análisis e interpretación de datos .....	37
V.	RESULTADOS .....	38
5.1.	Presentación de Resultados .....	38
5.2.	Interpretación de los resultados .....	41
VI.	ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS.....	43
6.1.	Análisis descriptivo de los resultados .....	43
6.2	. Comparación resultados con marco teórico.....	46
VII.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....	49
	ANEXOS.....	59
	Anexo 1: Matriz de Consistencia .....	60
	Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos .....	62
	Anexo 4: Ficha de validación de instrumentos de medición .....	67
	Anexo 5: Prueba Piloto .....	68
	Anexo 6: Base de datos.....	71
	Anexo 7: confiabilidad de los instrumentos.....	75
	Anexo 8: Evidencias fotográficas.....	77
	Anexo 9: Carta de presentación .....	80
	Anexo 10: Constancia de aplicación.....	81
	Anexo 11: Resultado de turnitin al 24%.....	82

## Índice de tablas

Tabla 1	Distribución de datos según la variable sobrecarga laboral.	41
Tabla 2	Sobrecarga laboral según dimensión carga mental.	41
Tabla 3	Sobrecarga laboral según dimensión carga física.	41
Tabla 4	Distribución de datos según la variable síndrome de burnout.	42
Tabla 5	Síndrome de burnout según dimensión agotamiento emocional.	42
Tabla 6	Síndrome de burnout según dimensión despersonalización.	42
Tabla 7	Síndrome de burnout según dimensión realización profesional.	43
Tabla 8	Sobrecarga laboral según síndrome de burnout.	43
Tabla 9	Sobrecarga laboral en su dimensión carga mental según síndrome de burnout	43
Tabla 10	Sobrecarga laboral en su dimensión carga física según síndrome de burnout	44
Tabla 11	Prueba de correlación según Spearman entre la sobrecarga laboral y el síndrome de burnout.	47
Tabla 12	Prueba de correlación según Spearman entre la carga mental y el síndrome de burnout.	48
Tabla 13	Prueba de correlación según Spearman entre la carga física y el síndrome de burnout.	49

## I. INTRODUCCIÓN

Actualmente, las labores cotidianas y la falta de motivación al personal de Enfermería, están afectando el grado emocional de todos los trabajadores en especial de las áreas críticas del Hospital Regional de Ayacucho, entonces surge la necesidad de contar con personal que sea altamente calificado y motivado, lo cual se determina de acuerdo a las competencias del trabajador. La calidad de atención a los pacientes y la satisfacción de ellos dependen como se encuentra el personal que lo va atender. Esto significa que el personal de Enfermería necesita una mayor adaptabilidad y motivación de acuerdo a las demandas de atención en salud, lo cual permite una atención humanística a través de las relaciones humanas; factor clave para asegurar el nivel de calidad de atención en los servicios sanitarios.

En este orden de ideas el burnout ha sido estudiado por diversos autores por ejemplo en un estudio realizado en México encontró que la presencia de factores psicosociales negativos como un inadecuado ambiente de trabajo, relaciones interpersonales difíciles, excesiva carga laboral y la falta o inadecuado apoyo social, conllevan al desarrollo del síndrome de burnout.<sup>1</sup> En un estudio nacional realizado en el Hospital María Auxiliadora 2020, se halló que el desarrollo del síndrome de Burnout es bajo en el 61,6% de las dimensiones, y bajo en la dimensión de agotamiento emocional, 55,8%, en despersonalización, 50% está en un nivel medio, y en la falta de realización personal, el nivel es del 58,1% y 58,1%. La variable de baja sobrecarga en el trabajo es 51,3% baja, lo que demuestra que existe una relación directa significativa, directa y alta entre el nivel de síndrome de burnout de enfermeras en áreas clave y la sobrecarga laboral.<sup>2</sup>

Es por lo cual el presente estudio tiene el objetivo de determinar la relación que existe entre la sobrecarga laboral y el síndrome de burnout en enfermeras de áreas críticas, Hospital Regional Ayacucho, 2021.

## II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

### 2.1. Descripción del Problema

Según la Organización Mundial de la Salud, existe déficit de enfermeras en relación a la población sujeta a atenderse, de tal manera la distribución de las enfermeras en el mundo es heterogéneo. En el 2018, en Norteamérica hay 98 enfermeras por cada 10,000 habitantes, en Centro América, 1 enfermera para la misma proporción de habitantes, y están concentrados en las zonas urbanas por las mejores condiciones laborales y siendo postergados las zonas rurales o lugares geográficamente de difícil acceso, hay poco interés de las europeas a estudiar y calificarse como enfermera lo que permite la migración de enfermeras de Latinoamérica y el Caribe para trabajar. <sup>3</sup>

Australia, 116,8 enfermeras por cada 10.000 habitantes y 129,3 enfermeras por cada 10.000 habitantes en Alemania. <sup>4</sup>

OMS 2017 considera que el estrés laboral afecta negativamente a la salud psicológica y física de los trabajadores, y la eficacia para las entidades en las que trabajan. Los sanitarios en algún momento de su actividad laboral han sufrido algunas situaciones de estrés por el trabajo. Actualmente, el estrés se ha convertido en uno de los principales problemas para la salud laboral.<sup>5</sup>

En la actualidad el Síndrome de Burnout a nivel mundial se constituye un problema de salud pública, debido a la gran dinámica que significa vivir en estos tiempos, un mundo con muchos cambios agigantados que ocurre a diario, donde el desarrollo de la ciencia, tecnología que exige al hombre a adaptarse a ello en todo los frentes, en ello está inmerso la enfermera sometido a altas dosis de presión en el trabajo, cumplir con metas y objetivos muy elevados, alta demanda que supera la oferta en el trabajo, la utilización de la tecnología informática y comunicaciones, escaso recurso humano

de profesionales de Enfermería, jornada laboral excesiva entre tantos pueden generar la sobrecarga laboral y los mismos expone a un conjunto de riesgos ocupacionales por la naturaleza de su trabajo, entre otros genera el estrés crónico<sup>5</sup>

Por otro lado, en un estudio en España se encontró que la ocurrencia del síndrome de burnout fue del 20,9% y sus dimensiones estaban relacionadas con la alta demanda, el bajo control sobre el trabajo, el poco apoyo social recibido en el trabajo, menores percepciones de la calidad de vida física, psicológica, de las relaciones sociales y del medio ambiente. <sup>6</sup> Al igual que en otro estudio en el mismo país se encontró el síndrome de burnout, donde el 15,3% de las personas lo mostró, y en términos de fatiga emocional, el 83,3% mostró un nivel bajo. El 45,8% de las personas mostró un bajo nivel de despersonalización. En cuanto a la realización personal, se observó que el 23,6% de las personas tenían un nivel bajo. El servicio con mayor grado de síndrome es la psiquiatría, que representa el 46,2% de los servicios. El 100% de los profesionales con alta experiencia laboral tienen síndrome de burnout. <sup>7</sup>

En la actualidad, en el campo de la salud de los profesionales de enfermería, existe un problema de presión laboral, la cual es provocada por las actividades laborales; como se puede ver, los profesionales de enfermería mantienen una relación continua con más de una persona, y su salud no es buena. Las personas están hospitalizadas, y se ha observado que los profesionales de enfermería muchas veces ayudan a enfrentar sus miedos, miedos y ansiedad, no solo a los pacientes sino a sus familiares.<sup>8</sup>

En el Perú hay 96.720 enfermeras registradas y 16,32 enfermeras por cada 10.000 habitantes, cifra muy inferior a la de los países miembros de la OCDE, es decir, se necesitan al menos 27.625 enfermeras para alcanzar la densidad por cada 10.000 habitantes. <sup>9</sup>

MINSA<sup>10</sup> (2017) refiere que, La enfermería es una profesión que vive eventos altamente emocionales, potenciados por el trabajo por turnos y guardias, las diferentes intervenciones nocturnas, y su responsabilidad por la efectividad de los resultados, la cantidad de equipos y recursos humanos. Puede hacer que desarrolle ciertos comportamientos y reacciones emocionales, lo que lleva a la existencia de un rendimiento físico y mental, incluido el agotamiento físico y el malestar constante; así como cambios de comportamiento y cambios físicos causados por el "desajuste entre las personas, el trabajo y la organización en sí", los estudios de riesgos químicos y biológicos han demostrado que las condiciones de trabajo estresantes están asociadas con el ausentismo, la procrastinación, Esto tiene un impacto negativo en el desempeño y la calidad de la atención al paciente, lo que genera un deterioro en el desarrollo profesional, personal y social del enfermero, generando problemas como baja autoestima, bajo desempeño y falta de realización personal.

Asimismo, a nivel nacional, Se encuentra que el 10% de la población padece el síndrome de burnout. El grupo médico mostró un 16,3% de burnout; enfermeras y obstetras, 8,6%; el personal técnico de enfermería no presentó burnout. Las personas y los hombres que han firmado contratos temporales y han cumplido entre 1 y 10 años experimentan este síntoma con mayor frecuencia. Se encontraron condiciones leves en 34,5% de las personas, condiciones moderadas en 18,2%, así como 15,5% de alto agotamiento emocional y 33,6% de dimensiones de despersonalización. Finalmente, el 51,8% de las personas mostró un bajo sentido de realización personal. Por lo que en el estudio se evidenció que uno de cada 10 trabajadores del servicio de emergencia padecía de síndrome de burnout en el momento de la encuesta, que fue mayor en médicos y trabajadores con contratos temporales. <sup>11</sup>

En 2017 se informó que en el Hospital Carlos Lanfranco La Hoz de Puente Piedra el 46,6% del personal de enfermería presentaba síndrome de burnout y el 26,7% de ellos presentaba un grado muy alto de artificialidad. En el Hospital Sergio E de Bernales, el 6% de los egresados de enfermería mostró un nivel alto de síndrome de burnout, mientras que el 85% mostró un nivel moderado, destacando el desempeño laboral de los colaboradores.<sup>12</sup>

A nivel local en el hospital Regional de Ayacucho los datos hospitalarios 2020 en general son de promedio de permanencia de 2.2, porcentaje de ocupación de camas 80.6, rendimiento cama de 5.3, razón de urgencias por consultas médicas 0.2.<sup>13</sup>

Los datos no están ajenos a esta realidad, durante mi rotación como interna de Enfermería se evidencio que las enfermeras del servicio de emergencia y otras áreas críticas como la Unidad de terapia Intensiva trabajan en condiciones muy precarias, tienen alta demanda de pacientes, tal es el caso que emergencia general son 20 pacientes por cada enfermera, el servicio esta congestionado de pacientes, supero la demanda a la oferta, no guarda el espacio que recomienda el propio Ministerio de Salud, existe mucho hacinamiento, malas relaciones interpersonales, la presión de la familia y el paciente es muy alto, los recursos logísticos son escasos, escases de medicamentos en las farmacia, falta de insumos en los laboratorios, genera malestar en la familia y descarga con la enfermera, porque la enfermera es la persona que está en mayor contacto con la familia, ello al parecer le genera mayor carga física y mental que termina produciéndole un desgaste emocional importante que termina con su estrés crónico denominado síndrome de Burnout, ello me permitió elaborar el presente trabajo de investigación.

## **2.2. Pregunta de investigación general**

¿Qué relación existe entre la sobrecarga laboral y el síndrome de burnout en enfermeras de áreas críticas, Hospital Regional de Ayacucho, 2021?

### **2.3. Preguntas de investigación específicas**

¿Qué relación existe entre la carga mental y el síndrome de burnout en enfermeras de áreas críticas, Hospital Regional de Ayacucho, 2021?

¿Qué relación existe entre la carga física y el síndrome de burnout en enfermeras de áreas críticas, Hospital Regional de Ayacucho, 2021?

### **2.4. Objetivo General**

Determinar la relación que existe entre la sobrecarga laboral y el síndrome de burnout en enfermeras de áreas críticas, Hospital Regional Ayacucho, 2021.

### **2.5. Objetivos Específicos**

Objetivo específico 1

Identificar la relación que existe entre la carga mental y el síndrome de burnout en enfermeras de áreas críticas, Hospital Regional Ayacucho, 2021.

Objetivo específico 2

Identificar la relación que existe entre la carga física y el síndrome de burnout en enfermeras de áreas críticas, Hospital Regional Ayacucho, 2021.

### **2.6. Justificación e Importancia**

Es preocupación generalizada de los gestores tener personal calificado con alto rendimiento y producción, por ello, es intención al concluir el desarrollo del trabajo de investigación, los resultados sirvan como evidencia científica para futuras investigaciones en el ámbito nacional e internacional, además se constituya como

diagnostico situacional, para que a partir de ello, se desarrolle estrategias de intervención preventivo promocional, y mejorar las condiciones laborales y de la salud de la enfermera a fin de minimizar la problemática descrita.

Existen pocos estudios realizados con las variables planteadas en el las áreas críticas del Hospital Regional de Ayacucho, el cual se constituye el inicio de la ejecución de otras investigaciones para profundizar estudios relacionado con la salud ocupacional, que permita discernir con profundidad la realidad del trabajo enfermero en áreas críticas, el conocer , analizar ayudaría a enfrentar con mayor realismo en el estamento de los enfermeros la consideración que amerita la mejora de su salud física, mental y mejorar su rendimiento y productividad sin dejar de lado el cuidado humanizado que requieren los usuarios.

## **2.7. Alcances y limitaciones**

### **Alcances**

**Alcance social:** Enfermeras de áreas críticas - Hospital Regional Ayacucho 2021.

**Alcance especial o geográfico:** La presente investigación se realizó en el departamento de Ayacucho, Hospital Regional Ayacucho, ubicado en AV. Alcides Carrión s/n cdra. 01 del distrito de Andrés Avelino Cáceres, Ayacucho, Huamanga, Ayacucho, Perú.

**Alcance temporal.** La investigación se efectuó en el año 2021.

**Alcance metodológico:** El estudio se desarrolla a través del enfoque cuantitativo y del diseño no experimental.

### **Limitaciones**

Esta investigación es factible de desarrollar, porque se contó con los recursos necesarios para ello, recursos como; humanos, logísticos, materiales de escritorio, entre otros. Además, se contó con permisos para acceder a la población en estudio, una de las limitaciones fue el tema económico, pero se solucionó con préstamos personales.

### III. MARCO TEÓRICO

#### 3.1. Antecedentes

##### **Antecedentes internacionales.**

Castro F, Chantong K. (2020) presentaron su trabajo titulado “Carga laboral y su influencia en la calidad de vida del profesional de enfermería en el Hospital General Martín Icaza, periodo octubre 2019 marzo 2020”; el cual tuvo como propósito el poder identificar el nivel de la carga laboral y como ello incide en el nivel de la calidad de vida, a través de una metodología con enfoque mixto y descriptivo, y la aplicación de cuestionarios y el test CVP 35, con la participación de 58 personal de enfermería. En los resultados se encontró que gran parte de la muestra presenta una calidad de vida baja, lo que se da principalmente por una falta de motivación y una inadecuada organización en el aspecto ergonómico, lo que se relación con el nivel de la carga de trabajo, es por lo mismo que ambas variables presenta una relación significativa siendo que la carga de trabajo incide significativamente en el nivel de la calidad de vida del personal de enfermería<sup>14</sup>.

Pérez C. (2018) realizo su investigación en Ecuador, la cual lleva el título “Análisis de la carga laboral del personal de enfermería, según gravedad del paciente”; y tuvo como propósito el identificar como se está desarrollando la carga laboral en el personal de enfermería estos de acuerdo al diagnostico del paciente; mediante una metodología descriptiva y analítica, con una muestra de 25 pacientes y la aplicación de la escala Score TISS 28, la cual permitió obtener que la carga de trabajo se desarrolla en un nivel alto, lo que incide En cuanto a la calidad de la atención al paciente, es por ello que está comprobado que la alta carga de trabajo está directamente relacionada con la calidad de la atención<sup>15</sup>.

Gutiérrez B, Herrera A. (2018), España, presentaron su estudio, “Síndrome de burnout en personal de enfermería: asociación con estresores del entorno hospitalario, Andalucía, España”; teniendo

como objetivo de conocer la incidencia del síndrome de burnout, mediante una metodología descriptiva observacional con la participación de 140 enfermeras como muestra y la aplicación del cuestionario Maslach, con lo que se obtuvo que el cansancio de las emociones se desarrolla por la muerte de algunos pacientes, de problemas con otros personal entre otros aspectos que repercuten en el estado mental del profesional, lo que también desarrolla despersonalización, donde se dieron en un nivel alto por lo que se evidenció que la incidencia del síndrome de burnout fue alta.<sup>16</sup>

Barrios S, Catoni M, Arechabala M, Palma E, Ibacache Y, Richard, J. (2017) presentaron su estudio en Chile, acerca de la “Carga laboral de las enfermeras en Unidades de Hemodiálisis Crónica según dependencia y riesgo de los pacientes”, el cual tuvo el propósito de poder conocer el nivel de la carga de trabajo, Mediante métodos descriptivos y la participación de 151 participantes y la aplicación de cuestionarios. En donde se pudo encontrar que la gran parte de la muestra desarrolla una actitud directa con una inversión de tiempo de 36 minutos y cuando esta es indirecta la inversión es de 23 minutos, en el caso de la atención en pacientes críticos la inversión es de 41 minutos, por lo que se evidenció que el 60% ocupa su tiempo a la atención de los pacientes críticos siendo una carga alta de trabajo<sup>17</sup>.

Arias W, Muñoz A. (2016) presentaron su estudio en Cuba titulado: “Síndrome de burnout en personal de enfermería”, el cual tuvo como objetivo el análisis de los aspectos principales del síndrome de burnout, mediante una metodología descriptiva, la participación de 47 enfermeras y el cuestionario de Maslach, con lo que se encontró que el 21.3% desarrolló un agotamiento emocional en un nivel grave, así como baja realización personal y el 29.85 presentó una alta despersonalización, por lo mismo se concluyó que la incidencia del síndrome de burnout así como sus componentes fue regular a alto,

y esto mayormente se dio por el exceso de tiempo de algunas áreas y que no ubo una promoción de puestos ni por los años de servicio<sup>18</sup>.

### **Antecedentes nacionales**

Mejía P, Murga S. (2019) presentaron su trabajo en Trujillo - Perú sobre la “Sobrecarga laboral y calidad de cuidado del profesional de enfermería desde la perspectiva del usuario”; con el objetivo de conocer cómo se estaba desarrollando la sobrecarga laboral y como ello se relaciona con el nivel de la calidad en el cuidado ofrecido; con una metodología cuantitativa y descriptiva, además de la aplicación de TISS 28 y escalas de calidad asistencial, hay 1650 pacientes y 175 muestras; con lo que se pudo obtener que el 65.7% presenta una sobrecarga de clase III, 34.3% en una clase IV; de igual manera el 76.6% presento un cuidado regular, por lo mismo se concluyó que ambas variables presentan un relación indirecta a mayor sobrecarga de trabajo menor calidad del cuidado<sup>19</sup>.

Campusano M, Huamán M. (2018). Presentaron su trabajo en Lima – Perú, sobre los “Efectos de la sobrecarga de trabajo en el desempeño laboral del personal de enfermería” con el propósito de sistematizar las evidencias sobre los efectos de la sobrecarga de trabajo en el desempeño laboral; esto mediante una metodología analística y de revisión documental, además de un enfoque cuantitativo, donde se analizó 10 artículos luego de una selección exhaustiva en donde Resulta que la mayoría de los profesionales de enfermería presentan una carga de trabajo lo que los afecta negativamente, es por ello que se evidencia que esta situaciones se relacionan con un bajo desempeño laboral, Afecta su eficiencia laboral y su salud física y mental.<sup>20</sup>

Gonzales E. (2018) presento su estudio en Lima – Perú; “Sobrecarga Laboral del Personal de Enfermería en los Servicios de Medicina y Cirugía del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2017”, teniendo

como objetivo identificar el nivel de la sobrecarga laboral, mediante una metodología comparativa de nivel básico, con la participación de 60 profesionales de enfermería Y la aplicación del cuestionario, encontró 23.02% del primero grupo del servicio de medicina obtuvo una sobrecarga moderada al igual que el segundo grupo del servicio de cirugía pero esta se presentó en el 37.98% por lo que se concluyó que existe diferencias significativas y una sobrecarga en general moderada en la mayoría de los profesionales de enfermería<sup>21</sup>.

Díaz W. (2017) presentó un estudio en Trujillo – Perú, sobre la “Sobrecarga laboral asociado a síndrome de Burnout en personal de salud de emergencia de un hospital de Trujillo”, el cual tuvo como objetivo el poder conocer como la sobrecarga de trabajo Se relaciona con la incidencia del síndrome de burnout, a través de métodos de descripción observacional participaron 35 profesionales que aplicaron la escala, NASA TLX y Maslach Burnout Scale. El 59% de ellos encontró que la sobrecarga laboral es regular, lo que se refleja en la incidencia de síndrome de burnout en una muestra de 665, por lo que se concluye que existe una relación significativa entre las variables de investigación<sup>22</sup>.

Aquije E. (2016) realizó su estudio en Andahuaylas – Perú, sobre la “Sobrecarga laboral y rendimiento profesional del personal de enfermería de los servicios asistenciales del Hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas”, el cual tuvo el propósito de determinar la relación entre sobrecarga de trabajo y desempeño laboral, mediante un método descriptivo no experimental, participaron 76 enfermeros y aplicaron el cuestionario. El 81% de los encuestados dijo que la alta carga de trabajo debe atribuirse a la fuerza laboral. Insuficiente, 165 muestra una carga de trabajo regular, y también se concluye que el aumento de tareas conduce a una sobrecarga de trabajo, la cual se relaciona con un bajo desempeño laboral, mostrando una relación directa entre las variables de investigación<sup>23</sup>.

## **3.2. Bases teóricas**

### **3.2.1 Sobrecarga laboral**

Se define como una serie de requisitos psicofísicos para los trabajadores a lo largo de la jornada laboral. En todas las actividades laborales coexisten el trabajo físico y el trabajo mental, y la relación varía de una tarea a otra<sup>24</sup>. La sobrecarga de trabajo se puede definir como la necesidad de actividades o intervenciones que deben realizar las enfermeras, lo cual está relacionado con la calidad de la atención que pueden brindar a los pacientes; considerando los esfuerzos físicos, mentales y emocionales, la mayoría de las enfermeras no pueden satisfacer todas las necesidades laborales, en ocasiones debido por falta de tiempo, se tuvo que extender el tiempo de actividad.<sup>25</sup>

El exceso de trabajo de los profesionales de enfermería se ha identificado como un grave problema de estrés para los trabajadores, que puede interferir con la seguridad del paciente. El impacto directo del trabajo sobrecargado en la atención al paciente puede estar relacionado con la falta de tiempo para realizar importantes tareas de enfermería, complicaciones, mal pronóstico del paciente y aumento de la mortalidad.<sup>26</sup>

#### **3.2.1.1 Dimensiones de la sobrecarga laboral**

**Carga mental:** La carga mental depende de la cantidad y el tipo de información que se deba procesar en el trabajo. Se refiere a los recursos mentales que los trabajadores deben consumir en el proceso de completar las tareas, es decir, trabajo mental significa que el cerebro recibe estímulos a los que debe responder. La carga mental también es función del número de etapas del proceso necesarias para realizar correctamente la tarea, más concretamente, del tiempo necesario para que el sujeto elabore en su memoria la respuesta a la información recibida.<sup>27</sup>

Asimismo, la carga mental son una serie de procesos que se dan a un nivel intelectual y cognitivo, los cuales son esenciales en cualquier ejecución de las tareas o actividades diarias, como en el caso de la enfermera donde primero antes de ejecutar la acción analiza las posibilidades e información disponibles sobre la actividad a realizar, con lo que puede brindar una atención y cuidado de calidad, pero para que este proceso se de en una manera adecuada no debe ser tanta la carga de trabajo<sup>28</sup>.

De igual manera la carga mental se caracteriza porque son actividades complejas cognitivamente que requieren de etapas y procesos, para que un trabajo se realice correctamente, así como en la destinación del tiempo a recurrir, con respuestas claras y exigentes<sup>29</sup>

Actualmente este tipo de carga laboral es considerada como un riesgo psicosocial, aunque no hay una división clara los expertos refieren que hay de dos tipos donde la primera es la carga psicológica laboral que se desarrolla en la interacción entre las exigencias del trabajo y los recursos cognitivos del trabajador, en el segundo caso son las necesidades externas laborales donde el trabajador debe afrontar retos con sus propias habilidades y recursos ¿incluyendo sus emociones y desarrollo social.<sup>30</sup>

**Atención:** Se refiere a los servicios prestados por profesionales de enfermería a un gran número de pacientes bajo determinadas condiciones y estándares. Debido a la proporción enfermera / paciente, estos números a menudo exceden la capacidad de los profesionales de enfermería en la instalación.<sup>30</sup>

**Complejidad:** Es la dificultad de las tareas que le ha sido asignadas al trabajador respecto a sus funciones y responsabilidades.<sup>30</sup>

**Monotonía:** Se refiere al tiempo y constancia de determinadas actividades en un trabajo realizado en un momento determinado.<sup>30</sup>

**Iniciativa:** Es la conducta del trabajador que ejecuta en razón de una acción requerida pero no solicitada como una acción proactiva de propia voluntad del trabajador.<sup>30</sup>

**Aislamiento:** Estar separado de otros. El aislamiento se usa a veces para prevenir la diseminación de una enfermedad.<sup>30</sup>

**Horario de trabajo:** Es la designación en horas del turno de trabajo definidas bajo ley y acuerdos con el empleador.<sup>30</sup>

**Relaciones dependientes de trabajo:** Bajo este factor, evaluar el grado de interacción social en la comunicación personal que el trabajo necesita o puede lograr. La calidad de las relaciones verbales horizontales con los colegas o las relaciones verticales con los gerentes suele estar relacionada con su naturaleza.<sup>30</sup>

**Demandas generales:** Se refiere a la responsabilidad de los gerentes hacia otros y el grado de control sobre ellos. Los gerentes directos y medios de la empresa asumen cada vez más responsabilidades y, a menudo, se sienten impotentes cuando hay una gran diferencia entre sus expectativas y sus logros. Sus necesidades son diferentes a otros tipos de trabajos.<sup>30</sup>

**Carga física:** La carga física es causada por la fuerza física, la postura de trabajo y el manejo de la carga. Entendemos por carga cualquier objeto que se pueda mover, como mover a un paciente de su camilla a otra camilla. Es causada por la actividad muscular, que puede ser estática o dinámica. Debido al esfuerzo que se ejerce sobre los músculos, estos se consideran estáticos y permanecen contraídos durante un período de tiempo, como estar de pie o en una sola postura. Hay mucho gasto de energía y aumento de la frecuencia respiratoria en esta acción.<sup>31</sup>

Asimismo, implica a los esfuerzos que se realiza para desempeñarse en una profesión. Aquí se considera el desgaste físico que sufre el trabajador para cumplir con sus funciones. Aquí las acciones que

debe realizar a través de posturas complicadas, traslados extensos, trabajos pesados. <sup>32</sup>

Cuando hablamos de trabajo principalmente muscular, hablamos de carga física, que se define como una serie de exigencias físicas que soportan las personas a lo largo de la jornada laboral. La actividad física se realiza durante el desarrollo de la actividad muscular, y estas actividades pueden ser estáticas o dinámicas. Cuando los músculos mantienen un esfuerzo constante para contraerse durante un período de tiempo, se consideran estáticos, como estar de pie o en una posición específica, como un pintor que los sostiene durante un período de tiempo con una pistola de pintura. Un lugar determinado en un momento determinado. <sup>33</sup> En este tipo de actividad se consume mucha energía y se aumenta la frecuencia respiratoria. Cuando los músculos que intervienen en la actividad están tensos y relajados periódicamente, se consideran dinámicos, como el esfuerzo que se produce al caminar o transportar un automóvil. <sup>33</sup>

Asimismo, la carga física presenta como indicadores:

**Esfuerzo muscular estático o trabajo estático:** Es decir, la contracción del músculo es continua y se mantiene durante un cierto período de tiempo. Cuando el cuerpo debe mantener una postura, o más aún, cuando debe soportar la carga, ciertos músculos requieren un entrenamiento estático. <sup>34</sup>

**El esfuerzo muscular dinámico:** Cuando él o los músculos activos están continuamente tensos y relajados. La naturaleza dinámica del trabajo muscular que necesita para completar una determinada tarea, "tareas de operación manual de cargas y movimientos repetitivos". De esta forma, levantar una carga y colocarla en el suelo o repisa es un ejemplo de trabajo dinámico. <sup>34</sup>

### **3.2.2 Síndrome de burnout**

El síndrome de agotamiento laboral, también conocido como síndrome ocupacional o de agotamiento laboral, es una enfermedad

que ocurre cuando las personas sufren de factores estresantes emocionales e interpersonales relacionados con el trabajo a largo plazo.<sup>35</sup>

El síndrome de Burnout es un término acuñado por el psiquiatra estadounidense Herbert Freudenberger en la década de 1970 para describir las consecuencias del estrés excesivo en ocupaciones de servicios (como médicos y enfermeras) que implican altas dosis de sacrificio. Sin embargo, en la actualidad, la gente piensa que puede afectar a todos. trabajadores, independientemente de sus actividades o ramas.<sup>36</sup>

El síndrome de agotamiento laboral o "síndrome de agotamiento laboral" se refiere al estrés laboral prolongado. Esto se manifiesta a través de un agotamiento físico y mental prolongado y cambia la personalidad y la autoestima del trabajador. En este proceso, los trabajadores pierden gradualmente el interés en su trabajo y tienen una reacción psicológica negativa a su ocupación.<sup>37</sup>

### **3.2.2.1 Dimensiones del Síndrome de burnout**

**Agotamiento Emocional:** Esta es la reducción de elementos emocionales, lo que resulta en la sensación de no poder dar nada a los demás. Se manifiesta en dos formas de manifestaciones físicas y psicológicas.<sup>38</sup>

De igual forma, se ve como una reducción o pérdida de la empatía, es decir, para comprender la situación de los demás y cómo enfrentan los problemas en base a las emociones y sentimientos de los demás. En estas circunstancias, la persona se sentirá agotada, indefensa, desesperada e incapaz de dar más.<sup>39</sup>

Algunos autores se refieren al agotamiento emocional como una situación en la que los empleados creen que ya no pueden entregarse más emocionalmente. Se sienten emocionalmente agotados por el trabajo diario con personas que deben ser atendidas como objetos de trabajo.<sup>40</sup>

Cansancio: Esta es una sensación de fatiga extrema o falta de energía, generalmente descrita como agotamiento. Incluso si duerme lo suficiente, la gente mostrará este tipo de fatiga. Puede tener muchas razones, incluido demasiado trabajo, sueño inquieto, estrés y preocupación, no hacer suficiente actividad física, enfermarse y recibir tratamiento.<sup>41</sup>

Fatiga: es cuando a la persona le falta o tienen la sensación de un déficit de energía, se tiene agotada o cansada, asimismo la fatiga es diferente a la somnolencia la cual es una necesidad de dormir, y la fatiga es una falta de energía o de motivación también.<sup>42</sup>

La fatiga puede ser una respuesta normal e importante al esfuerzo físico, el estrés emocional, el aburrimiento o la falta de sueño. Pero esto puede ser un signo de un trastorno físico o mental más grave. Si dormir bien, comer bien o estar en un ambiente de bajo estrés no alivia la fatiga, debe ser evaluado por su proveedor de atención médica.<sup>42</sup>

Desgaste físico: Este no es un diagnóstico médico; algunos expertos creen que hay otras enfermedades detrás del agotamiento, como la depresión. Algunos estudios han demostrado que muchas personas que experimentan agotamiento no creen que su trabajo sea la razón principal. Independientemente de la causa, el agotamiento puede afectar la salud física y mental. Considere cómo saber si tiene un problema laboral y qué puede hacer.<sup>43</sup>

**Despersonalización:** la cual se origina por el desarrollo de sentimientos, actitudes y respuestas negativas, distantes y frías hacia otras personas, especialmente hacia los beneficiarios del propio trabajo. Se acompaña de un incremento en la irritabilidad y una pérdida de motivación hacia el mismo.<sup>44</sup>

En este caso el trabajador trata de distanciarse no sólo de las personas destinatarias de su trabajo sino también de los miembros del equipo con los que trabaja mostrándose cínico, irritable, irónico e incluso utilizando a veces etiquetas despectivas para aludir a los

usuarios y tratando de hacerles culpables, de sus frustraciones descenso del rendimiento laboral. <sup>44</sup>

Por otro lado, el trastorno de despersonalización-desrealización se genera cuando la persona se siente fuera de si continuamente no se sintoniza con la realidad o su entorno, tienen una sensación de despersonalización, y sus acciones no se acordes a las exigencias reales. <sup>45</sup>

Las barreras de despersonalización-desrealización pueden ser serias e interferir con las relaciones interpersonales, el trabajo y otras actividades diarias. El principal tratamiento es la terapia de comunicación, aunque a veces se utilizan medicamentos. <sup>45</sup>

Trato personal: La vida humana se expresa a través de las relaciones entre pares, y estas relaciones se desarrollan dentro de grupos e instituciones. Como una especie de existencia social, el ser humano está sujeto a la relación interpersonal que se promueve entre personas que se conocen o no se conocen. Estos jugarán un papel importante en las actividades humanas y utilizarán la comunicación como intermediario. En enfermería, establecer relaciones con los pacientes y familiares para que las enfermeras puedan apoyar la relación terapéutica, satisfacer las necesidades de los pacientes y brindar cuidados. <sup>46</sup>

Indiferencia: La indiferencia es un estado emocional neutral. Tendemos a definir a una persona indiferente como alguien que "no tiene ni sentimientos ni dolor". Este sentimiento deja a las personas con esta enfermedad al margen. Sin embargo, cuando recibimos la pata indiferente de alguien, su pata nos traerá dolorosas heridas. <sup>47</sup>

Pensar en una persona indiferente es atribuir atributos a una serie de adjetivos que poco o nada tienen que ver con los ideales de una persona virtuosa. La indiferencia está relacionada con la indiferencia, la alienación o la indiferencia. Son estas características las que se asumen contrarias a las condiciones sociales de los seres

humanos y nos llevan a conectarnos unos con otros.<sup>47</sup>

Maltrato: Puede reflejarse en el comportamiento de las personas, especialmente en la interacción entre enfermeros y pacientes, interacción que se da por diversas razones. Asimismo, mencione que cada acción trae un resultado; no importa cuán pequeña sea la acción, la respuesta puede ser exponencial. La interacción entre dos personas vinculadas por una relación profesional, donde una parte presta servicios y la otra recibe servicios, puede calificarse como un contrato en el que ambas partes están sujetas a derechos y obligaciones personales.<sup>48</sup>

Tolerancia: significa respeto, compasión y unidad. Significa ser flexible, saber escuchar, saber observar y aceptar las diferencias como parte normal de nuestra vida: todos somos diferentes, la riqueza y diversidad de este mundo.<sup>49</sup>

**Realización profesional:** la cual equivale a una disminución en la autoestima relacionada con el desarrollo profesional que se pueda alcanzar en el centro laboral; generando un incremento de ausentismo laboral, impuntualidad, evitación del trabajo, etc.<sup>50</sup>

El logro personal no depende del entorno, sino de la capacidad de alguien para desarrollarse a través de habilidades de autocontrol, hacer que usted y los demás se sientan bien, aprender a superar problemas y utilizar la mayor parte de su potencial para lograr la mayoría de las experiencias que llenan su presencia.<sup>51</sup>

Por otro lado, cuando se confirme que las necesidades superan la capacidad para ejecutarlas de manera competente, habrá falta de realización personal. Incluye reacciones negativas hacia uno mismo y el trabajo, evitación de las relaciones personales y profesionales, bajo desempeño laboral, incapacidad para soportar la presión y baja autoestima. La falta de logros personales en el trabajo se caracteriza por una dolorosa decepción y la incapacidad de dar un significado personal al trabajo<sup>52</sup>.

Comprensión: Es una capacidad de la enfermera que le permite percibir las necesidades del paciente, del mismo modo, es un proceso de creación mental por el cual el receptor visualiza la información a transmitir a partir de unos datos proporcionados por el emisor.<sup>52</sup>

Contrariamente a la creencia popular, el proceso de comprensión no es un proceso pasivo. Más bien, es un proceso que requiere actividad del receptor, no un proceso de expresión. Básicamente, podemos decir que el proceso de comprensión implica aislar, identificar y conectar de manera coherente los datos externos con los datos que tenemos.<sup>52</sup>

Eficacia: Debería tomar la menor cantidad de eventos posible para obtener resultados. Los encuentros y las fricciones deben minimizarse y solo ocurrir en eventos encadenados, orgánicos y orientados a resultados.<sup>52</sup>

Positividad: Una actitud positiva puede mejorar su autoestima y comportamiento, permitiéndole tener éxito en todo lo que comienza a hacer. Piense activamente en buscar los mejores resultados de los peores. Siempre es posible encontrar cosas buenas en todo y esperar lo mejor para ti, incluso si las cosas que te rodean se ven mal.<sup>52</sup>

Relaciones interpersonales: es una actividad que se desarrolla a través de la conexión social entre dos o más individuos, donde se comparten emociones y sentimientos, como es el amor, los gustos, los objetivos o los intereses, sociales, políticos, culturales etc.<sup>52</sup>

### **3.3. Marco conceptual**

**Agotado.** Que está muy cansado tras hacer un gran esfuerzo.<sup>46</sup>

**Angustia.** Estado de intranquilidad o inquietud muy intensas causado especialmente por algo desagradable o por la amenaza de una desgracia o un peligro.<sup>43</sup>

**Cansancio** Si siente que ha perdido la motivación o la fuerza en el trabajo, puede deberse a fatiga laboral.<sup>37</sup>

**Carga** La carga de trabajo es el conjunto de requerimientos psicofísicos a los que se ve sometido el trabajador a lo largo de su jornada laboral. Tradicionalmente, este “esfuerzo” se identificaba casi, exclusivamente, con una actividad física o muscular.<sup>33</sup>

**Debilidad.** Es agotamiento, extenuación, flaqueza, decaimiento, desfallecimiento, por lo que muestra a un ser humano sin fuerza, débil, dominado y sin energía.<sup>30</sup>

**Desconcentración** La falta de atención es uno de los síntomas más importantes del trastorno por déficit de atención con hiperactividad (un trastorno mental que causa falta de atención, hiperactividad y comportamiento impulsivo) en niños y adultos.<sup>38</sup>

**Despersonalización.** Es una alteración de la percepción o la experiencia de uno mismo de tal manera que uno se siente "separado" de los procesos mentales o cuerpo, como si uno fuese un observador externo a los mismos.

**Exhausto.** Cuando la persona no tiene energía y se siente muy cansada tanto mental como físicamente<sup>27</sup>

**Fatiga.** Es una sensación que tiene el individuo de que no cuenta con energía para realizar sus actividades.<sup>41</sup>

**Frustrado:** Es la acción y efecto de frustrar (dejar sin efecto o malograr un intento). Se trata de un sentimiento desagradable que se produce cuando las expectativas de una persona no se ven satisfechas al no poder conseguir lo pretendido.<sup>40</sup>

**Indiferente.** Que no muestra una actitud positiva ni negativa hacia determinada cosa o persona, o que no la muestra hacia nada ni nadie

**Ineficacia.** Incapacidad para producir el efecto deseado o para ir bien para determinada cosa.<sup>44</sup>

**Ineficiente.** Cuando la persona no cuenta con los recursos o condiciones necesarias para realizar una acción<sup>26</sup>

**Inseguro.** La "inseguridad" no se trata de encontrar dificultades en la toma de decisiones y la determinación, sino de mirar las cosas desde la perspectiva más cobarde y pesimista.. <sup>33</sup>

**Insensible.** Se entiende por insensibilidad a la capacidad que una persona o animal puede tener a no sentir determinadas sensaciones físicas o emocionales. La insensibilidad también puede ser entendida como la falta de capacidad para sentir. <sup>38</sup>

**Molestia.** Una persona, animal o cosa que te hace perder tu paz interior o felicidad, o hace que sea incómodo, difícil o más difícil que alguien haga algo. <sup>40</sup>

**Rechazo.** Enfrentar u oponerse a ideas, acciones o situaciones.

**Sobrecarga.** Es cuando la carga de trabajo sobrepasa los recursos del trabajador a si como sus capacidades y lo recomendado en proporción de responsabilidad o actividades con el número de trabajadores. <sup>38</sup>

**Carga física.** Los riesgos laborales provocados por el incumplimiento de las normas ergonómicas y la manipulación de objetos pesados pueden provocar fatiga en el trabajador. <sup>40</sup>

**Carga mental.** Conjunto de requerimientos mentales, cognitivos o intelectuales a los que se ve sometido el trabajador a lo largo de su jornada laboral, es decir, nivel de actividad mental o de esfuerzo intelectual necesario para desarrollar el trabajo. <sup>40</sup>

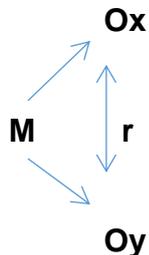
## IV. METODOLOGÍA

### 4.1. Tipo y Nivel de Investigación

El estudio es de **tipo básico** donde se busca mejorar el conocimiento establecido con un contexto real asimismo el estudio se desarrolla bajo un **enfoque cuantitativo**, el cual tienen la naturaleza de medir a las variables estudiadas de manera ordinal y mediante la estadística, de igual manera, el nivel del estudio es el **descriptivo correlacional** donde se busca identificar las variables de estudio en sus componentes principales además de encontrar como se relacionan o en qué grado. <sup>53</sup>

### 4.2. Diseño de la Investigación

El diseño de la investigación es no experimental y transversal, se define como un estudio que no manipula ni cambia variables intencionalmente, lo que ocurre en un momento y contexto específicos. <sup>54</sup> es por ello que se representa el siguiente diagrama:



Dónde:

M = Muestra.

O<sub>x</sub> = Sobrecarga Laboral

O<sub>y</sub> = Síndrome de burnout

r = relación entre las variables

### 4.3. Población y muestra.

La población que participara en el presente estudio es la totalidad de las Enfermeras, siendo del tipo censo ya que participara el total de personal de Enfermería que están relacionados con los

fenómenos de estudio y que cumple con ciertas características que permite establecer patrones en el comportamiento de las variables<sup>53</sup>. Por lo cual esta investigación estará conformada por 48 profesionales de enfermería del Servicio de Áreas Críticas del Hospital Regional Ayacucho.

#### **4.4. Hipótesis general y específicas**

##### **4.4.1 Hipótesis general**

**H<sub>a</sub>:** Existe relación directa entre la sobrecarga laboral y el síndrome de burnout en enfermeras de áreas críticas, Hospital Regional Ayacucho, 2021.

**H<sub>o</sub>:** No existe relación directa entre la sobrecarga laboral y el síndrome de burnout en enfermeras de áreas críticas, Hospital Regional Ayacucho, 2021.

##### **4.4.2 Hipótesis específicas**

###### **Hipótesis específica 1**

**H<sub>a</sub>:** Existe relación directa entre la carga mental y el síndrome de burnout en enfermeras de áreas críticas, Hospital Regional Ayacucho, 2021.

**H<sub>o</sub>:** No existe relación directa entre la carga mental y el síndrome de burnout en enfermeras de áreas críticas, Hospital Regional Ayacucho, 2021.

###### **Hipótesis específica 2**

**H<sub>a</sub>:** Existe relación directa entre la carga física y el síndrome de burnout en enfermeras de áreas críticas, Hospital Regional Ayacucho, 2021.

**H<sub>o</sub>:** No existe relación directa entre la carga física y el síndrome de burnout en enfermeras de áreas críticas, Hospital Regional Ayacucho, 2021.

#### 4.5. Operacionalización de variables

VARIABLE	TIPO DE VARIABLE SEGÚN SU NATURALEZA Y ESCALA DE MEDICIÓN	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	VALOR FINAL	CRITERIO PARA ASIGNAR VALORES
<b>Variable 1.</b> Sobrecarga laboral	Variable cuantitativa  Escala ordinal	Se define como una serie de requisitos psicofísicos para los trabajadores a lo largo de la jornada laboral. En todas las actividades laborales coexisten el trabajo físico y el trabajo mental, y la relación varía de una tarea a otra. <sup>24</sup>	La variable Sobrecarga laboral, será operacionalizada mediante un cuestionario que será estructurado en función de las dimensiones carga mental y carga física obteniéndose una sobrecarga laboral alta, media o baja	Carga Mental	Presión de tiempos Atención Complejidad Monotonía Iniciativa Aislamiento Horario de trabajo Relaciones dependientes de trabajo. Demandas generales	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23,24, 25,26, 27	Alta  Media  Baja	
				Carga Física	Carga estática Carga dinámica	28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36		
<b>Variable 2</b> Síndrome de burnout		El síndrome de agotamiento laboral, también conocido como	La variable Síndrome de Burnout, será operacionalizada	Agotamiento Emocional	Cansancio Fatiga Desgaste físico Desgaste mental	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9		

Variable cuantitativa  Escala ordinal	síndrome de agotamiento laboral o laboral, es una entidad que ocurre cuando una persona sufre de presión emocional e interpersonal relacionada con el trabajo debido al estrés a largo plazo. <sup>35</sup>	mediante un cuestionario que será estructurado en función de las dimensiones Agotamiento emocional; despersonalización y realización profesional obteniéndose la presencia y no presencia del síndrome de Burnout	Despersonalización	Trato personal Indiferencia Maltrato Tolerancia	10, 11, 12, 13, 14	Alta	01 a 33
			Realización profesional	Comprensión Eficacia Positividad Relaciones interpersonales	15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22	Media	34 a 66
						Baja	67 a 99

## **Criterios de inclusión y exclusión**

### **Criterios de inclusión**

- Profesionales de enfermería Servicio de Áreas Críticas, Hospital Regional Ayacucho
- Profesionales de enfermería con más de un año en la institución
- Profesionales de enfermería que desean participar

### **Criterios de exclusión**

- Profesionales de enfermería de otros servicios no críticos.
- Profesionales de enfermería con menos de un año en la institución.
- Profesionales de enfermería que no desean participar

## **4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de información**

### **4.6.1 Técnica**

En la recolección de la data se hizo a través de la técnica de la encuesta la cual es una estructura ordenada que permite una rápida recolección de datos de una muestra específica, lo cual es muy utilizado en los estudios de contexto social.<sup>53</sup>

### **4.6.2 Instrumento**

En el caso de los instrumentos se hizo uso de cuestionarios. Para la variable sobrecarga laboral se usó un cuestionario validado en la investigación nacional de Calderón F.<sup>24</sup> que consta de 36 ítems dividido en carga mental (27 ítems), y carga física (9 ítems).

Por otro lado, para la variable Síndrome de burnout de enfermería se utilizó la escala de Maslach Burnout Inventory que consta de 22 ítems dividido en agotamiento emocional (9 ítems), despersonalización (5 ítems) y realización profesional (8 ítems).

En el caso de la confiabilidad se procedió con la aplicación del alfa de Cronbach el cual mide la confiabilidad de cada ítem de los instrumentos donde los resultados fueron de 0.886 para la variable sobre carga laboral y 0.878 para la variable síndrome de burnout, ambos resultados altamente confiables.

#### **4.7. Técnicas de análisis e interpretación de datos**

Análisis Estadístico Descriptivo: luego de la recolección de los datos se procedió con la codificación de las respuestas de la muestra con el fin de la elaboración de la base de datos, la cual fue procesada por el programa SPSS versión 25.0, lo cual arrojó resultados tanto a nivel de variables como de dimensiones, además se utilizó los programas Word y Excel para el diseño de tablas y la presentación de los resultados descriptivos.

Análisis estadístico inferencial: Para la comprobación de la hipótesis estadística de Rho de Spearman o Pearson de acuerdo al resultado de la prueba de normalidad que nos indicó si nuestros datos son paramétrico o no paramétricos.

## V. RESULTADOS

### 5.1. Presentación de Resultados

Tabla 1.

Distribución de datos según la variable sobrecarga laboral.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Baja	18	37,5
Media	27	56,3
Alta	3	6,3
Total	48	100,0

*Fuente:* Encuesta de elaboración propia.

Tabla 2.

Sobrecarga laboral según dimensión carga mental.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Baja	13	27,1
Media	32	66,7
Alta	3	6,3
Total	48	100,0

*Fuente:* Encuesta de elaboración propia.

Tabla 3.

Sobrecarga laboral según dimensión carga física.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Baja	12	25,0
Media	33	68,8
Alta	3	6,3
Total	48	100,0

*Fuente:* Encuesta de elaboración propia.

Tabla 4.

Distribución de datos según la variable síndrome de burnout.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
No presenta	45	93,8
Presenta	3	6,3
Total	48	100,0

*Fuente:* Encuesta de elaboración propia.

Tabla 5.

Síndrome de burnout según dimensión agotamiento emocional.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
No presenta	43	89,6
Presenta	5	10,4
Total	48	100,0

*Fuente:* Encuesta de elaboración propia.

Tabla 6.

Síndrome de burnout según dimensión despersonalización.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
No presenta	46	95,8
Presenta	2	4,2
Total	48	100,0

*Fuente:* Encuesta de elaboración propia.

Tabla 7.

Síndrome de burnout según dimensión realización profesional.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
No presenta	43	89,6
Presenta	5	10,4
Total	48	100,0

*Fuente:* Encuesta de elaboración propia.

Tabla 8.

*Sobrecarga laboral según síndrome de burnout.*

Sobrecarga laboral	Síndrome de burnout					
	No presenta	%	Presenta	%	Total	%
Baja	18	37.50	0	0.00	18	37.50
Media	26	54.17	1	2.08	27	56.25
Alta	1	2.08	2	4.17	3	6.25
Total	45	93.75	3	6.25	48	100.00

*Fuente:* Encuesta de elaboración propia.

Tabla 9.

*Sobrecarga laboral en su dimensión carga mental según síndrome de burnout.*

Carga mental	Síndrome de burnout					
	No presenta	%	Presenta	%	Total	%
Baja	13	27.08	0	0.00	13	27.08
Media	31	64.58	1	2.08	32	66.67
Alta	1	2.08	2	4.17	3	6.25
Total	45	93.75	3	6.25	48	100.00

*Fuente:* Encuesta de elaboración propia.

Tabla 10.

*Sobrecarga laboral en su dimensión carga física según síndrome de burnout.*

Carga física	Síndrome de burnout					
	No presenta	%	Presenta	%	Total	%
Baja	12	25.00	0	0.00	12	25.00
Media	31	64.58	2	4.17	33	68.75
Alta	2	4.17	1	2.08	3	6.25
Total	45	93.75	3	6.25	48	100.00

*Fuente:* Encuesta de elaboración propia.

## **5.2. Interpretación de los resultados**

En la tabla 1, podemos observar que el 37.50% presentan una sobrecarga laboral en un nivel bajo, el 56.25% un nivel medio y el 6.25% un nivel alto.

En la tabla 2, podemos observar que el 27.08% presentan una carga mental en un nivel bajo, el 66.67% un nivel medio y el 6.25% un nivel alto.

En la tabla 3, podemos observar que el 25.00% presentan una carga física en un nivel bajo, el 68.75% un nivel medio y el 6.25% un nivel alto.

En la tabla 4, podemos observar que el 93.75% no presentan síndrome de burnout y el 6.25% presenta síndrome de burnout.

En la tabla 5, podemos observar que el 89.58% no presentan agotamiento emocional y el 10.42% presenta agotamiento emocional.

En la tabla 6, podemos observar que el 95.83% no presentan despersonalización y el 4.17% presenta despersonalización.

En la tabla 7, podemos observar que el 89.58% no presentan realización profesional y el 10.42% presenta realización profesional.

En la tabla 8, podemos observar que, al correlacionar la sobrecarga laboral con el síndrome de burnout, se encontró que del grupo que presenta una sobrecarga laboral en un nivel bajo, el 37.50% no presenta síndrome de burnout. En el grupo que presenta una sobrecarga laboral en un nivel medio, el 54.17% no presenta síndrome de burnout y el 2.08% si lo presenta. En el grupo que presenta una sobrecarga laboral en un nivel alto, el 2.08% no presenta y el 4.17% si presenta síndrome de burnout.

En la tabla 9, podemos observar que, al correlacionar la carga mental con el síndrome de burnout, se encontró que del grupo que presenta una carga mental en un nivel bajo, el 27.08% no presenta síndrome de burnout. En el

grupo que presenta una carga mental en un nivel medio, el 64.58% no presenta síndrome de burnout, pero un 2.08% si lo presenta. En el grupo que presenta una carga mental en un nivel alto, el 2.08% no presenta el síndrome y el 4.17% si presenta síndrome de burnout.

En la tabla 10, podemos observar que, al correlacionar la carga física con el síndrome de burnout, se encontró que del grupo que presenta una carga física en un nivel bajo, el 25.00% no presenta síndrome de burnout. En el grupo que presenta una carga física en un nivel medio, el 64.58% no presenta síndrome de burnout, pero el 4.17% si lo presenta. En el grupo que presenta una carga física en un nivel alto, el 4.17% no presenta síndrome de burnout y 2.08% si presenta síndrome de burnout.

## VI. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

### 6.1. Análisis descriptivo de los resultados

#### Hipótesis principal

Ha: Existe relación directa entre la sobrecarga laboral y el síndrome de burnout en enfermeras de áreas críticas, Hospital Regional Ayacucho, 2021.

Ho: No existe relación directa entre la sobrecarga laboral y el síndrome de burnout en enfermeras de áreas críticas, Hospital Regional Ayacucho, 2021.

Tabla 11

*Prueba de correlación según Spearman entre la sobrecarga laboral y el síndrome de burnout.*

			Sobrecarga laboral	Síndrome de burnout
Rho de Spearman	Sobrecarga laboral	Coefficiente de correlación	1,000	0,478**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	48	48
	Síndrome de burnout	Coefficiente de correlación	0,478**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	48	48

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

Fuente: Encuesta de elaboración propia.

#### Interpretación:

Como se muestra en la Tabla 11, de acuerdo al coeficiente de correlación de Spearman de 0.478, la variable de sobrecarga de trabajo se correlaciona directamente de manera positiva con la variable de síndrome de burnout, este resultado se expresa como medio y la significancia estadística de  $p = 0.000$  es menor a 0.01. Por lo tanto, acepte la hipótesis principal y rechace la hipótesis nula.

### Hipótesis específica 1

Ha: Existe relación directa entre la carga mental y el síndrome de burnout en enfermeras de áreas críticas, Hospital Regional Ayacucho, 2021.

Ho: No existe relación directa entre la carga mental y el síndrome de burnout en enfermeras de áreas críticas, Hospital Regional Ayacucho, 2021.

Tabla 12

*Prueba de correlación según Spearman entre la carga mental y el síndrome de burnout.*

			Carga mental	Síndrome de burnout
Rho de Spearman	Carga mental	Coeficiente de correlación	1,000	0,507**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	48	48
	Síndrome de burnout	Coeficiente de correlación	0,507**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	48	48

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

Fuente: Encuesta de elaboración propia.

### Interpretación:

Como se muestra en la Tabla 12, de acuerdo al coeficiente de correlación de Spearman de 0.507, la dimensión de carga mental se correlaciona directa y positivamente con la variable síndrome de burnout, este resultado se expresa como medio y la significancia estadística de  $p = 0.000$  es menor a 0.01. Por lo tanto, acepte la hipótesis específica 1 y rechace la hipótesis nula.

## Hipótesis específica 2

Ha: Existe relación directa entre la carga física y el síndrome de burnout en enfermeras de áreas críticas, Hospital Regional Ayacucho, 2021.

Ho: No existe relación directa entre la carga física y el síndrome de burnout en enfermeras de áreas críticas, Hospital Regional Ayacucho, 2021.

Tabla 13

*Prueba de correlación según Spearman entre la carga física y el síndrome de burnout.*

			Carga física	Síndrome de burnout
Rho de Spearman	Carga física	Coeficiente de correlación	1,000	0,456**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	48	48
	Síndrome de burnout	Coeficiente de correlación	0,456**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	48	48

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

Fuente: Encuesta de elaboración propia.

### Interpretación:

Como se muestra en la Tabla 13, según el coeficiente de correlación de Spearman de 0.456, la dimensión de carga corporal se correlaciona directa y positivamente con la variable síndrome de burnout, este resultado se expresa como medio y la significancia estadística de  $p = 0.000$  es menor que 0.01. Por lo tanto, acepte la hipótesis específica 2 y rechace la hipótesis nula.

## **6.2. Comparación resultados con marco teórico.**

De acuerdo a los resultados de la presente investigación se encontró que en sobrecarga laboral una proporción relevante (56.25%) presento una sobrecarga laboral medio, por lo se ve a menor carga laboral menor síndrome de burnout que es una relación directa, por lo que finalmente se concluyó que una mínima proporción (6.25%) de los trabajadores presentaron el síndrome de burnout y un gran porcentaje (93.75%) no presento el síndrome de burnout a pesar de tener una sobrecarga laboral medio en las enfermeras de áreas críticas.

Lo que se compara con el estudio de Gutiérrez B, Herrera A.<sup>16</sup> donde los resultados indicaron la fatiga emocional está relacionada con la muerte y el dolor del paciente, además de la carga de trabajo, la incertidumbre del resultado del tratamiento y los problemas del superior; en el caso de la despersonalización, el alto nivel se debe a la misma razón, pero principalmente debido al personal El problema entre, es decir la carga a las cuales que están expuestos los profesionales se relaciona con el desarrollo de los aspectos del síndrome de burnout, lo que concuerda con la presente investigación donde la sobrecarga de trabajo se relaciona de manera directa con los niveles del síndrome de burnout, el cual Se manifiesta a través del agotamiento físico y mental de larga duración y cambia la personalidad y la autoestima de los trabajadores. En este proceso, los trabajadores pierden gradualmente el interés en su trabajo y tienen una reacción psicológica negativa a su trabajo<sup>37</sup>

Asimismo, se encontró que en carga mental una proporción relevante (66.67%) presento una carga mental media, por lo se ve a menor carga mental menor síndrome de burnout que es una relación directa, por lo que finalmente se concluyó que una mínima proporción (6.25%) de los trabajadores presentaron el síndrome de burnout y un gran porcentaje (93.75%) no presento el síndrome de burnout a pesar de tener una carga mental medio en las enfermeras de áreas críticas.

Lo que se compara con Campusano M, Huamán M.<sup>20</sup> obteniendo que la mayoría de los profesionales de enfermería se ven afectados

negativamente por la sobrecarga laboral que afecta su desempeño, por lo que se concluye que la sobrecarga laboral tiene un impacto negativo en el desempeño laboral de los profesionales de enfermería, afectando su productividad, así como su salud física y mental, lo que concuerda con el presente estudio donde la carga de trabajo se presenta en un nivel tanto físico como mental los que se refleja y relaciona con el síndrome de burnout cabe mencionar que Actualmente se considera que la carga mental es un riesgo psicosocial de reciente aparición. Aunque no existe una definición coherente, los expertos creen que hay dos tipos: el primero es la carga mental de trabajo, incluida la interacción entre las necesidades laborales y los recursos cognitivos. la persona tiene; la segunda incluye las necesidades externas del trabajo, la persona debe usar sus propias habilidades y habilidades para enfrentar, incluyendo los aspectos cognitivos, emocionales y sociales.<sup>30</sup>

Por otro lado, se encontró que en carga física una proporción elevada (68.75%) presento una carga física media, por lo se ve a menor carga física menor síndrome de burnout que es una relación directa, por lo que finalmente se concluyó que una mínima proporción (6.25%) de los trabajadores presentaron el síndrome de burnout y un gran porcentaje (93.75%) no presento el síndrome de burnout a pesar de tener una carga física medio en las enfermeras de áreas críticasLo que se compara con Aquije E.<sup>23</sup> quien encontró que el 81% de las personas dijo haber aumentado su empleo por falta de personal, por otro lado, el 16% dijo que esto sucedía con frecuencia y el 3% dijo que no tenía carga de trabajo. Por tanto, la conclusión es que el incremento de tareas provocado por la escasez de personal de enfermería afecta su capacidad y desempeño, y sucedió de manera directa, lo que concuerda con esta encuesta, donde las carga física se relaciona con el síndrome de burnout, lo que se observa además que no solo afecta la salud del individuo sino también su nivel de desempeño lo que en salud perjudica el servicio y puede atentar tanto a la integridad y bienestar del paciente como del propio profesional, por lo que se menciona El exceso de trabajo de los profesionales de enfermería se ha identificado como un grave problema de estrés para los trabajadores, que

puede interferir con la seguridad del paciente. El impacto directo del trabajo sobrecargado en la atención al paciente puede estar relacionado con la falta de tiempo para realizar importantes tareas de enfermería, complicaciones, mal pronóstico del paciente y aumento de la mortalidad.<sup>26</sup>

## VII. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### CONCLUSIONES:

- Primera** La carga mental se relaciona en un nivel moderado con la incidencia del síndrome de burnout en el personal de enfermería de áreas críticas, incrementándose por las diferentes actividades o interrelación con los compañeros y pacientes.
- Segunda** La carga física se relaciona en un nivel medio con la incidencia del síndrome de burnout, el cual se incrementa por el desgaste físico en la atención propia del servicio de las áreas críticas.
- Tercera** Finalmente, la sobrecarga laboral tanto físico como mental se relacionan de manera directa y positiva con el nivel del síndrome de burnout en las enfermeras de áreas críticas. Es decir, a mayor carga laboral habrá una mayor incidencia del síndrome de burnout.

## **RECOMENDACIONES:**

- Implementar talleres de relajamiento e inteligencia emocional, donde se le brinde estrategias de afrontamiento, descanso físico a lo largo de la jornada laboral para manejar las situaciones estresantes y de presión que pueda desencadenar en síndrome de burnout y perjudicar su salud.
- Coordinar con el área de salud ocupacional y los profesionales de enfermería para que puedan capacitarse en el tema de técnicas físicas en la atención del paciente con el fin de mantener posturas ergonómicas adecuadas que no desgaste sus capacidades físicas y les generen problemas como lesiones o algún trastorno, ya que sumado a la presión mental de la profesión pueden generar casos de estrés y en un nivel grave del síndrome de burnout.
- El Hospital debe realizar seguimiento al personal de enfermería de áreas críticas y COVID-19, y poder tener una mejor visualización del Síndrome de Burnout según al tipo de atención del Hospital.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Jiménez L, Toledo M. Revisión teórica de los efectos de la sobrecarga laboral sobre los síntomas de burnout. [Internet] 2018 [citado 20 de abril 2021]. Disponible de: <https://repository.ucc.edu.co/handle/20.500.12494/11275>
2. Rivera A, Valle E. Síndrome de Burnout relacionado con la sobrecarga laboral en enfermeras de áreas críticas en pandemia Hospital María Auxiliadora, 2020. [Tesis para optar el título de profesional de licenciada en enfermería] Lima: Universidad Interamericana; 2020 [citado 20 de abril 2021]. Disponible de: <http://repositorio.unid.edu.pe/bitstream/handle/unid/110/TESIS%20FIN%20RIVERA%20-%20VALLE.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
3. OMS. 10 cuestiones clave para garantizar la equidad entre hombres y mujeres en el personal sanitario mundial. Organización mundial de la salud [Internet] 2018 [citado 20 de abril 2021]. Disponible de: <https://www.who.int/es/news-room/feature-stories/detail/10-key-issues-in-ensuring-gender-equity-in-the-global-health-workforce>
4. Ministerio de Salud – MINSA, Plan Nacional concertado de Salud, Lima 2006. Pág. 72.
5. Estado actual del estrés en el personal de Enfermería en servicios de urgencias. Setiembre 2017. Disponible desde: <https://www.revista-portalesmedicos.com/revista-medica/estres-personal-de-enfermeria-urgencias/>.
6. Vidotti V, Trevisan J, Quina M, Perfeito R, Cruz m. Síndrome de burnout, estrés laboral y calidad de vida en trabajadores de enfermería. *Enferm. glob.* [Internet]. 2019 [citado 2021 Jun 26]; 18(55): 344-376. Disponible en: [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1695-61412019000300011&lng=es](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412019000300011&lng=es).
7. Salillas R. Síndrome de Burnout en profesionales de enfermería en el ámbito hospitalario. *Rev. Enfermería del Trabajo.* [Internet]. 2017 [citado 2021 Jun 26]; 7(3): 65-69. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6112224>

8. Rodríguez Lara M y Bazán Campos C: Estrés laboral de la enfermera y calidad de cuidado percibido por el adulto del servicio de emergencia hospital regional docente [Tesis para optar el título de licenciada en enfermería] Universidad privada Antenor Orrego. Trujillo. Perú 2015 [citado 17 de mayo 2019. Disponible en:
9. Ministerio de Salud – MINSA, Plan Nacional concertado de Salud, Lima 2006. Pág. 72.
10. Ministerio de Salud (MINSA). Unidad Funcional de Gestión y Calidad en Salud. Perú. [Citado 13 de abril de 2018] Disponible desde: <https://www.minsa.gob.pe/calidad.Revista>
11. Sarmiento G. Burnout en el servicio de emergencia de un hospital. 2019 Rev. Horiz. Med. 19(1) [Internet] [citado 20 de abril 2021]. Disponible en: [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1727-558X2019000100011](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-558X2019000100011)
12. Rodríguez S. Síndrome de Burnout en el profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz 2017 [Tesis de licenciatura]. [Lima-Perú]: Universidad Cesar Vallejo;2017.
13. Hospital Regional de Ayacucho, POI 2021.
14. Castro F, Chantong K. Carga laboral y su influencia en la calidad de vida del profesional de enfermería en el Hospital General Martín Icaza, periodo octubre 2019- marzo 2020. Universidad Técnica de Babahoyo. Ecuador. [Tesis de titulación] [citado 25 de abril 2021] Recuperado de: <http://dspace.utb.edu.ec/bitstream/handle/49000/8000/P-UTB-FCS-ENF-000203.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
15. Pérez C. Análisis de la carga laboral del personal de enfermería, según gravedad del paciente. Revista Cubana de Enfermería [Internet] 2018 [citado 25 de abril 2021]. 34 (2) Disponible en: <http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/2170/366>.
16. Gutiérrez B, Herrera A. Síndrome de burnout en personal de enfermería: asociación con estresores del entorno hospitalario, Andalucía, España. Rev. Revista Enferm. univ. [Internet] 2018 [citado 25 de abril 2021]. 15(1) Disponible en: [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1665-70632018000100030](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-70632018000100030)

17. Barrios S, Catoni M, Arechabala M, Palma E, Ibacache Y, Richard J. Carga laboral de las enfermeras en Unidades de Hemodiálisis Crónica según dependencia y riesgo de los pacientes. Chile. Rev. méd. Chile 2017; 145 (7). [Internet] [citado 25 de abril 2021] Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.4067/s0034-98872017000700888>.
18. Arias W, Muñoz A. Síndrome de burnout en personal de enfermería de Arequipa. Rev. Cubana Salud Pública. [Internet] 2016 [citado 26 de Abril 2021] 42 (4) Disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-34662016000400007](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662016000400007).
19. Mejía P, Murga S. Sobrecarga laboral y calidad de cuidado del profesional de enfermería desde la perspectiva del usuario, Trujillo - Perú. Universidad Nacional de Trujillo. 2019. [Tesis de titulación] [citado de 5 de mayo 2021] Recuperado de: <http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/11644/1864.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
20. Campusano M, Huamán M. Efectos de la sobrecarga de trabajo en el desempeño laboral del personal de enfermería. Universidad Privada Norbert Wiener. [Tesis de titulación] [citado de 6 de mayo 2021] Recuperado de: <http://repositorio.uwiener.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/123456789/2050/ESPECIALIDAD%20-%20Magaly%20Mirella%20Huaman%20Rosales.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
21. Gonzales E. Sobrecarga Laboral del Personal de Enfermería en los Servicios de Medicina y Cirugía del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2017, Lima - Perú. Universidad Cesar Vallejo; 2018. [Tesis de maestría] [citado de 6 de mayo 2021]. Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/14380>.
22. Díaz, W. Sobrecarga laboral asociado a síndrome de Burnout en personal de salud de emergencia de un hospital de Trujillo. Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo - Perú. [Tesis de titulación] [citado de 6 de mayo 2021] Recuperado de: <http://repositorio.upao.edu.pe/handle/upaorep/2588>.

23. Guerrero L, Huamán C, Manrique C. Carga laboral y actitud del profesional de enfermería hacia el familiar del paciente hospitalizado en la unidad de cuidados intensivos adultos de una clínica privada, Lima – Perú. Universidad Peruana Cayetano Heredia. 2017. [Tesis de especialidad] [citado de 6 de mayo 2021] Recuperado de: <http://repositorio.upch.edu.pe/handle/upch/718>.
24. Calderón F. Carga laboral de enfermería y satisfacción de los usuarios atendidos del Hospital Referencial de Ferreñafe, 2018. [Tesis de titulación] Pimentel: Universidad Señor de Sipan; 2018. [citado de 10 de mayo 2021] Disponible en: <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/5623/Calder%C3%B3n%20Carrasco%2C%20Fiorela.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
25. Cortaza L, Francisco M. Estrés Laboral en Enfermeros de un Hospital de Veracruz. México. Revista Iberoamericana de Educación e Investigación en Enfermería (ALADEFE) 4(1). 2014 [Internet] [citado de 10 de mayo 2021] Recuperado de: <http://www.enfermeria21.com/revistas/aladefe/articulo/103/>.
26. Gonzales E. Sobrecarga Laboral del Personal de Enfermería en los Servicios de Medicina y Cirugía del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2017, Lima - Perú. Universidad Cesar Vallejo; 2018. [Tesis de maestría] [citado de 10 de mayo 2021] Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/14380>.
27. Calderón F. Carga laboral de enfermería y satisfacción de los usuarios atendidos del Hospital Referencial de Ferreñafe, 2018. [Tesis de titulación] Pimentel: Universidad Señor de Sipan; 2018. [citado de 10 de mayo 2021] Disponible en: <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/5623/Calder%C3%B3n%20Carrasco%2C%20Fiorela.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
28. Guerrero L, Huamán C, Manrique C. Carga laboral y actitud del profesional de enfermería hacia el familiar del paciente hospitalizado en la unidad de cuidados intensivos adultos de una clínica privada, Lima – Perú. Universidad Peruana Cayetano Heredia. 2017. [Tesis de

- especialidad] [citado de 12 de mayo 2021] Recuperado de:  
<http://repositorio.upch.edu.pe/handle/upch/718>.
29. Nieto M. Sobrecarga laboral y satisfacción del personal del Hospital I Pacasmayo, 2018. Universidad Cesar Vallejo [Tesis de Maestría] [citado de 12 de mayo 2021] Recuperado de:  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31075/nieto\\_ps.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31075/nieto_ps.pdf?sequence=1)
  30. Calderón F. Carga laboral de enfermería y satisfacción de los usuarios atendidos del Hospital Referencial de Ferreñafe, 2018. [Tesis de titulación] Pimentel: Universidad Señor de Sipan; 2018. [citado de 14 de Mayo 2021] Disponible en:  
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/5623/Calder%C3%B3n%20Carrasco%2C%20Fiorela.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
  31. Confederación Regional de Organizaciones Empresariales. Carga de trabajo: definición de carga física y mental. España. 2017 [Internet] [citado de 14 de mayo 2021] Recuperado de:  
<http://www.croem.es/prevergo/formativo/2.pdf>.
  32. Quispe S. Carga laboral y calidad de las notas de enfermería en el Hospital Hipólito Unanue de Tacna. 2018. Universidad Privada de Tacna. [Tesis de Maestría] [citado de 14 de mayo 2021] Recuperado de:  
<http://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/UPT/1200/1/Chacolla-Sanga-Yolanda.pdf>
  33. Pinto S. Carga laboral en las enfermeras del Servicio de Oncología del Hospital Goyeneche, Arequipa 2017. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. [Tesis de Especialidad] [citado de 14 de mayo 2021] Recuperado de:  
<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/2768/ENSpicosf.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
  34. Calderón F. Carga laboral de enfermería y satisfacción de los usuarios atendidos del Hospital Referencial de Ferreñafe, 2018. [Tesis de titulación] Pimentel: Universidad Señor de Sipan; 2018. [citado de 14 de mayo 2021] Disponible en:  
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/5623/Cal>

der%C3%B3n%20Carrasco%2C%20Fiorela.pdf?sequence=1&isAllowed=y

35. Forbes R. El síndrome de burnout: síntomas, causas y medidas de atención en la empresa. *Éxito Empresarial* / No. 160. 2015. [Internet] [citado 15 de diciembre 2020]. Disponible de: [https://www.cegesti.org/exitoempresarial/publicaciones/publicacion\\_160\\_160811\\_es.pdf](https://www.cegesti.org/exitoempresarial/publicaciones/publicacion_160_160811_es.pdf)
36. RPP Noticias (2017) “¿Qué es el síndrome del burnout?”. Mediakit Grupo RPP. Perú.
37. OSHA. Comprender y prevenir el agotamiento de los trabajadores. Administración de Seguridad y Salud Ocupacional. E.E.U.U. [Internet] [citado 15 de diciembre 2020]. Disponible de: [https://oshwiki.eu/wiki/Understanding\\_and\\_Preventing\\_Worker\\_Burnout](https://oshwiki.eu/wiki/Understanding_and_Preventing_Worker_Burnout).
38. Sáenz R. Cansancio emocional y rendimiento académico de los estudiantes de la Escuela Técnica Superior PNP - Puente Piedra, 2017. Perú. 2018. [Tesis de Maestría] [citado 15 de diciembre 2020]. Disponible de: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14190/S%C3%A1enz\\_NRN.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14190/S%C3%A1enz_NRN.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
39. Unión General de Trabajadores de España. Guía sobre el síndrome de quemado (Burnout). Madrid: Comisión Ejecutiva Confederal de UGT. 2015. [Internet] [citado 15 de diciembre 2020]. Disponible de: [http://navarra.ugt.org/salud\\_laboral/archivos/201212/burnout-gui769a.pdf?1](http://navarra.ugt.org/salud_laboral/archivos/201212/burnout-gui769a.pdf?1)
40. Acosta C, Mullings R, Torralbas A. Síndrome burnout. Un acercamiento al tema. *Interpsiquis*, 1-20. 2014. [Internet] [citado 15 de diciembre 2020].
41. American Cancer Society. ¿Qué es el cansancio o la debilidad? [Internet] [citado 15 de diciembre 2020]. Disponible de: <https://www.cancer.org/es/tratamiento/tratamientos-y-efectos-secundarios/efectos-secundarios-fisicos/cansancio/que-es-el-cansancio-relacionado-con-el-cancer.html>

42. Medline Plus. Fatiga. Institutos Nacionales de la Salud Biblioteca Nacional de Medicina de los EE. UU. [Internet] [citado 20 enero 2021]. Disponible de: <https://medlineplus.gov/spanish/ency/article/003088.htm>
43. Mayo Clinic. Desgaste laboral: cómo detectarlo y tomar medidas. Mayo Foundation for Medical Education and Research [Internet] [citado 20 enero 2021]. Disponible de: <https://www.mayoclinic.org/es-es/healthy-lifestyle/adult-health/in-depth/burnout/art-20046642>
44. García A. Síndrome de burnout y compromiso organizacional en trabajadores de un grupo importador de vehículos menores – región norte 2012. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, Perú 2015. [Tesis de titulación] [citado 20 enero 2021]. Disponible de: <http://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/345>
45. Mayo Clinic. Trastorno de despersonalización-desrealización. Mayo Foundation for Medical Education and Research (MFMER). 2018. [Internet] [citado 20 enero 2021]. Disponible de: <https://www.mayoclinic.org/es-es/diseases-conditions/depersonalization-derealization-disorder/symptoms-causes/syc-20352911#:~:text=El%20trastorno%20de%20despersonalizaci%C3%B3n%20desrealizaci%C3%B3n,no%20son%20reales%2C%20o%20ambos.>
46. Mastrapa Y, Gibert M. Relación enfermera-paciente: una perspectiva desde las teorías de las relaciones interpersonales. Rev Cubana Enferm [Internet]. 2016 [citado 20 Feb 2021], 32(4): [citado 20 enero 2021]. Disponible en: <http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/976>
47. González S. Las consecuencias de la indiferencia. La Mente es Maravillosa Revista sobre psicología, filosofía y reflexiones sobre la vida. [Internet]. 2017 [citado 20 enero 2021]. Disponible en: <https://lamenteesmaravillosa.com/las-consecuencias-de-la-indiferencia/>
48. Bautista H, Cantú G. Propuesta de un modelo de análisis del maltrato en la relación médico-paciente. [Internet]. 2017 [citado 20 enero 2021],

- Gaceta Mexicana de Oncología 14(1) 2015, Pages 53-56 [citado 20 enero 2021]. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1665920115000097>
49. Mosquera I. Tolerancia, un valor indispensable para la vida: ¿cómo puede trabajarse en el aula y desde casa? [Internet]. 2017 [citado 20 enero 2021]. Disponible en: <https://www.unir.net/educacion/revista/tolerancia-un-valor-indispensable-para-la-vida-como-puede-trabajarse-en-el-aula-y-desde-casa/>
50. García A. Síndrome de burnout y compromiso organizacional en trabajadores de un grupo importador de vehículos menores – región norte 2012. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, Perú 2015. [Tesis de titulación] [citado 20 enero 2021]. Disponible de: <http://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/345>
51. LUCID. La realización personal. 2018. [Internet] [citado 20 enero 2021]. Disponible de: <http://articulos.corentt.com/la-realizacion-personal/>.
52. Unión General de Trabajadores de España. Guía sobre el síndrome de quemado (Burnout). Madrid: Comisión Ejecutiva Confederal de UGT. 2015. [Internet] [citado 20 enero 2021]. Disponible de: [http://navarra.ugt.org/salud\\_laboral/archivos/201212/burnout-gui769a.pdf?1](http://navarra.ugt.org/salud_laboral/archivos/201212/burnout-gui769a.pdf?1)
53. Hernández R, Mendoza C Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education, Año de edición: 2018, ISBN: 978-1-4562-6096-5, 714 p.
54. Ñaupas H, Mejía E, Novoa E, Villagómez A. Metodología de la investigación científica y la elaboración de tesis. 3era edición. Perú. 2013.

## **ANEXOS**

## Anexo 1: Matriz de Consistencia

TÍTULO: Sobrecarga laboral y síndrome de burnout en enfermeras de Áreas Críticas, Hospital Regional Ayacucho, 2021.						
BACHILER: Edminda Asto Apaza y Ana Diaz De La Cruz						
PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES	METODOLOGÍA	
¿Qué relación existe entre la sobrecarga laboral y el síndrome de burnout en enfermeras de áreas críticas, Hospital Regional Ayacucho, ¿2021?	Determinar la relación que existe entre la sobrecarga laboral y el síndrome de burnout en enfermeras de áreas críticas, Hospital Regional Ayacucho, 2021.	Existe relación directa entre la sobrecarga laboral y el síndrome de burnout en enfermeras de áreas críticas, Hospital Regional Ayacucho, 2021.	<b>Variable 1.</b> Sobrecarga laboral  <b>Variable 2</b> Síndrome de burnout	Carga Mental Carga Física Agotamiento Emocional  Despersonalización Realización profesional	<b>Diseño:</b> No experimental transversal  <b>Tipo:</b> Básico  <b>Nivel:</b> Descriptiva correlacional	
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS			<b>Problema Específico 1:</b> ¿Qué relación existe entre la carga mental y el síndrome de burnout en enfermeras de áreas críticas, Hospital Regional Ayacucho, ¿2021?	<b>Objetivo Específico 1:</b> Identificar la relación que existe entre la carga mental y el síndrome de burnout en enfermeras de áreas críticas, Hospital Regional Ayacucho, 2021.

<p><b>Problema Específico 2</b> ¿Qué relación existe entre la carga física y el síndrome de burnout en enfermeras de áreas críticas, Hospital Regional Ayacucho, ¿2021?</p>	<p><b>Objetivo Específico 2:</b> Identificar la relación que existe entre la carga física y el síndrome de burnout en enfermeras de áreas críticas, Hospital Regional Ayacucho, 2021.</p>	<p><b>Hipótesis Específica 2:</b> Existe relación directa entre la carga física y el síndrome de burnout en enfermeras de áreas críticas, Hospital Regional Ayacucho, 2021.</p>			<p>Encuesta</p> <p><b>Instrumento(s):</b> Cuestionario</p>
---	---	---	--	--	--

## Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

### SOBRECARGA LABORAL

N°	Ítems	Nunca	A veces	Siempre
<b>Carga mental</b>				
1	¿Necesita un tiempo de descanso durante tu jornada laboral?			
2	¿Al interrumpir su trabajo genera problemas?			
3	¿Existen fases durante el trabajo que se puede Calificar como agobiante?			
4	¿En su trabajo maneja maquinas o elementos que requieren gran atención?			
5	¿En su trabajo requiere precisión y minuciosidad?			
6	¿Las tareas que realiza en su trabajo requieren de alta concentración?			
7	¿Su trabajo requiere la utilización frecuente de documentos y/o manuales?			
8	¿Su trabajo precisa de múltiples habilidades?			
9	¿Los errores en su trabajo tienen gran repercusión en su trabajo?			
10	¿Realiza en su trabajo varias funciones y/ o tareas?			
11	¿Las tareas repetitivas, desearías intercambiarlas con tus compañeros de trabajo?			
12	¿Aparecen con frecuencia cambios para su trabajo?			
13	¿Te esmeras para hacer bien y más rápido tú trabajo?			
14	¿Tienes que resolver las incidencias en su trabajo por sus propios medios?			
15	¿Tu trabajo requiere de creatividad e iniciativa?			
16	¿Su ambiente de trabajo es aislado?			
17	¿Cómo trabajador estas constantemente vigilado en tu trabajo?			
18	¿Con frecuencia es imposible ponerse en contacto con tu empleador o un compañero cuando surge un problema?			
19	¿Tu horario de trabajo depende de tus empleadores?			
20	¿Prolongas habitualmente tu horario de trabajo?			
21	¿Realizas horas extras para mantener tu trabajo?			

22	¿Se siente comprometido con su trabajo?			
23	¿Debe relacionarse con personas, tanto internas como externas de su trabajo para realizar sus actividades?			
24	¿Su trabajo requiere muchas y variadas formas de manejarlos?			
25	¿Debe supervisar la labor de otras personas?			
26	¿En su trabajo tienen que hacer más de una tarea a la vez?			
27	¿Debe informar sobre sus labores realizadas sus superiores?			
<b>Carga física</b>				
28	¿Pasa más de 4 horas de pie en su trabajo?			
29	¿Trabaja continuamente inclinado o en una postura forzada			
30	¿Su columna se ha afectado por una mala postura al realizar su trabajo?			
31	¿Los brazos soportan cargas mayores de 5 kg por espacios de tiempo largos?			
32	¿Los desplazamientos ocupan un tiempo mayor del total de su jornada laboral?			
33	¿Realiza desplazamientos con cargas mayores de 5 kg?			
34	¿El Trabajo le exige esfuerzo muscular?			
35	¿Para realizar las tareas utiliza sólo la fuerza de las manos?			
36	¿El agotamiento es rápido cuando realizas trabajos de esfuerzo muscular?			

## SÍNDROME DE BURNOUT

El cuestionario que a continuación se presenta es tiene como objetivo principal obtener información sobre el Síndrome de Burnout en el personal de enfermería. Lea con atención y conteste a las preguntas marcando con una "X" en un solo recuadro, teniendo en cuenta la siguiente escala de calificaciones:

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

Dimensión 1: Agotamiento emocional		VALORACIÓN				
Nº	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo					
2	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío					
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada me siento fatigado					
4	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa					
5	Siento que mi trabajo me está desgastando					
6	Me siento frustrada en mi trabajo					
7	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo					
8	Siento que trabajar con contacto directo con la gente me cansa					
9	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades					
Dimensión 2: Despersonalización						
10	Siento que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales					
11	Siento que me he hecho más dura con la gente					
12	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente					
13	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes					
14	Me parece que los familiares me culpan de algunos de los problemas de sus niños					
Dimensión 3: Logro o realización profesional						
15	Siento que puedo entender fácilmente a los pacientes					
16	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes					

17	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo					
18	Me siento con mucha energía en mi trabajo					
19	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes					
20	Me siento estimado después de haber trabajado directamente con mis pacientes					
21	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo					
22	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de manera adecuada					

### Anexo 3: Consentimiento informado

Sr(a): .....

Con el debido respeto, me presento a usted, nuestro nombre es Asto Apaza, Edminda y Diaz De La Cruz, Ana, estudiantes de la carrera de enfermería de la Universidad Autónoma de Ica. En la actualidad me encuentro realizando una investigación sobre “Sobrecarga laboral y síndrome de burnout en enfermeras de Áreas Críticas - Hospital Regional Ayacucho, 2021” y para ello quisiera contar con su importante colaboración. El proceso consiste en la aplicación de las siguientes preguntas de cuestionario.

De aceptar participar en la investigación, me informarán todos los procedimientos de la investigación. En caso tenga alguna duda con respecto a algunas preguntas, se explicará cada una de ellas.

Gracias por su colaboración.

Atte.

Nombre.....

Estudiante del Programa Académico de  
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA

De haber sido informado y estar de acuerdo, por favor rellene la siguiente parte.

Yo, acepto aportar en la investigación sobre “.....” del (de la) Sr (ta) ....., habiendo informado mi participación de forma voluntaria.

Día: ..... / ..... / .....

.....

Firma

Nombre

## **Anexo 4: Ficha de validación de instrumentos de medición**

## **Anexo 5: Prueba Piloto**



# Variable 2: Síndrome de burnout

\*Piloto\_var2.sav [ConjuntoDatos2] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

1: Visible: 22 de 22 variables

	Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Item8	Item9	Item10	Item11	Item12	Item13	Item14	Item15	Item16	Item17	Item18	Item19	Item20	Item21	Item22	var	var	var
1	2	3	2	4	2	4	4	3	4	2	4	4	2	2	2	4	4	2	2	3	5	5			
2	3	1	3	5	3	5	3	2	3	4	4	5	3	4	1	4	3	5	3	4	4	2			
3	3	4	1	4	4	2	5	3	2	2	4	3	2	4	3	3	5	4	5	3	3	3			
4	3	3	5	2	4	4	3	5	4	2	4	3	5	5	4	2	3	3	5	5	3	5			
5	1	1	4	5	1	4	4	4	3	4	4	3	5	4	4	3	3	5	4	4	2	4			
6	3	5	4	4	5	1	1	1	4	3	5	3	4	4	3	4	4	5	3	4	5	5			
7	3	3	5	3	4	5	4	3	4	3	4	5	5	3	3	5	5	5	4	3	4	4			
8	4	3	4	5	5	3	4	3	5	3	4	4	3	4	5	3	3	4	4	4	4	4			
9	4	5	5	3	5	3	4	5	3	5	4	5	3	3	4	5	5	4	4	3	3	5			
10	3	4	5	4	3	4	5	3	3	5	4	4	3	3	3	3	3	5	5	3	3	4			
11	3	3	2	2	3	2	3	2	1	2	2	1	2	2	2	2	3	4	2	2	2	2			
12	2	3	1	2	1	2	3	2	3	2	1	3	2	1	2	3	1	1	3	1	1	3			
13	3	1	2	1	3	1	3	2	3	3	2	4	2	1	1	3	2	4	2	3	2	2			
14	3	2	3	3	3	2	2	3	3	4	3	4	3	1	3	1	2	4	2	1	2	4			
15	2	2	2	3	4	4	3	4	2	4	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	1			
16	1	2	2	5	3	3	3	4	3	4	3	3	1	4	3	3	4	4	2	1	4	2			
17	3	2	5	4	4	3	5	5	3	5	2	4	2	3	2	1	2	1	2	2	1	2			
18	3	1	2	3	5	5	5	3	3	3	4	4	2	3	2	4	2	3	3	2	3	3			
19	3	3	2	2	2	3	3	4	2	2	3	4	3	3	4	3	3	3	4	1	2	4			
20	3	4	2	4	2	3	2	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	2			
21																									
22																									
23																									
24																									
25																									
26																									
27																									
28																									
29																									
30																									
31																									
32																									
33																									
34																									
35																									
36																									
37																									

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode.ON



\*Data\_var1.sav [ConjuntoDatos2] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

1: Visible: 36 de 36 variables

	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18	Item 19	Item 20	Item 21	Item 22	Item 23	Item 24	Item 25	Item 26	Item 27	Item 28	Item 29	Item 30	Item 31	Item 32	Item 33	Item 34	Item 35	Item 36	var	var	var	var	var	var			
27	1	3	3	2	3	3	3	1	2	2	3	3	2	2	1	3	3	3	2	1	2	3	2	2	1	3	2	1	1	3	2	2	2	3	3	1									
28	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	1	3	3	1	1	3	2	2	1	3	1	2	1	1	3	1	2	3	2	2	2	2	2	1	2	3	3								
29	1	3	1	2	2	1	1	3	1	1	1	3	2	1	2	2	3	2	1	3	3	3	3	3	3	1	3	2	1	3	2	2	2	1	2	2									
30	2	1	3	3	2	2	2	1	1	1	2	2	3	2	1	1	1	3	1	3	3	3	1	3	2	2	1	3	2	2	1	2	1	2	1	2									
31	1	3	3	1	1	3	3	3	2	3	3	1	1	2	3	2	3	3	2	1	3	3	3	1	1	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2								
32	1	3	1	3	1	1	1	1	2	3	1	1	2	3	3	1	2	1	3	3	2	2	1	1	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	1	2	3							
33	3	1	3	2	3	2	3	3	1	1	2	1	1	1	2	3	3	1	3	2	3	3	2	3	2	1	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3								
34	2	2	3	1	3	3	3	3	2	2	3	1	2	2	2	3	2	2	2	1	1	1	1	1	1	3	1	3	1	3	3	3	3	3	1	3	1								
35	3	2	3	2	1	1	3	3	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	2								
36	3	1	2	3	3	3	1	3	2	2	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1						
37	1	2	1	2	1	1	2	1	3	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2								
38	1	2	1	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2								
39	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1							
40	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	2	1	2	1	1	2	2	2									
41	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2								
42	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2							
43	1	2	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	2	1	1	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1								
44	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1							
45	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	1	2	1	2							
46	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2							
47	1	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	2	2								
48	1	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2							
49																																													
50																																													
51																																													
52																																													
53																																													

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

## Variable 2: Síndrome de burnout

\*Data\_var2.sav [ConjuntoDatos3] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

1: Visible: 22 de 22 variables

	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18	Item 19	Item 20	Item 21	Item 22	var	var	var	
1	5	3	2	4	4	4	4	3	4	5	4	4	2	2	5	4	4	2	2	3	5	5				
2	3	5	3	5	3	5	3	2	3	4	4	5	3	4	5	4	3	5	3	4	4	4	5			
3	3	4	5	4	4	5	5	3	2	2	4	3	2	4	3	3	5	4	5	3	3	3				
4	3	3	5	3	4	4	3	5	4	5	4	3	5	5	4	2	3	3	5	5	3	5				
5	4	5	4	5	5	4	4	4	3	4	4	3	5	4	4	3	3	5	4	4	2	4				
6	3	5	4	4	5	5	5	5	4	3	5	3	4	4	3	4	4	5	3	4	5	5				
7	3	3	5	3	4	5	4	3	4	3	4	5	5	3	3	5	5	5	4	3	4	4				
8	4	3	4	5	5	3	4	3	5	3	4	4	3	4	5	3	3	4	4	4	4	4				
9	4	5	5	3	5	3	4	5	3	5	4	5	3	3	4	5	5	4	4	3	3	5				
10	3	4	5	4	3	4	5	3	3	5	4	4	3	3	3	3	3	5	5	3	3	4				
11	5	4	4	4	4	3	5	3	5	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	5	4				
12	4	5	5	4	5	3	4	5	4	4	3	4	5	4	5	3	5	3	5	3	5	4				
13	4	4	4	3	3	5	5	5	3	3	5	4	3	5	3	4	5	4	3	5	3	3				
14	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	5	3	4	3	4	5	4	4	3	5	4				
15	3	5	5	4	5	4	4	3	4	4	5	5	5	4	5	3	3	3	3	3	4	4				
16	5	3	3	4	4	5	4	5	1	3	5	4	2	5	4	5	1	2	2	5	4	5				
17	2	2	4	2	5	1	4	4	4	2	4	3	5	4	3	2	4	1	2	1	2	5				
18	1	4	3	1	4	2	4	3	5	4	2	1	2	2	1	1	1	4	2	1	2	4				
19	1	2	4	5	2	2	5	1	3	1	2	4	4	5	3	3	1	5	2	2	4	4				
20	2	5	4	5	2	5	2	5	3	2	3	2	3	4	1	2	1	4	3	3	1	2				
21	3	4	5	4	2	1	3	3	3	3	3	5	4	4	3	2	5	2	2	3	5	5				
22	5	2	3	2	1	1	3	2	2	1	1	2	2	5	1	5	3	4	4	3	4	2				
23	1	5	1	2	5	1	5	2	2	1	4	3	3	4	1	4	5	5	5	3	1	2				
24	3	5	4	3	4	4	4	1	5	5	1	5	4	4	2	3	4	2	2	2	1	3				
25	2	4	4	1	5	5	3	2	3	5	5	1	4	3	2	1	2	5	4	4	4	5				
26	4	1	2	2	1	1	5	1	3	4	2	4	2	4	2	5	4	1	1	4	5	4				
27	3	3	1	1	4	5	1	1	5	4	5	4	5	5	5	1	3	2	3	4	4	3				

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

\*Data\_var2.sav [ConjuntoDatos3] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

1: Visible: 22 de 22 variables

	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18	Item 19	Item 20	Item 21	Item 22	var	var	var
27	3	3	1	1	4	5	1	1	5	4	5	4	5	5	5	1	3	2	3	4	4	3			
28	1	3	1	5	5	4	1	1	5	4	5	1	3	2	3	1	5	3	1	2	5	1			
29	1	2	1	4	3	1	1	4	1	4	4	2	1	4	5	1	1	5	5	2	1	3			
30	1	3	4	2	1	1	5	3	4	4	1	4	2	1	4	5	2	4	5	1	2	2			
31	4	5	1	5	1	1	4	2	4	3	5	4	5	4	1	1	2	2	4	3	4	1			
32	5	5	4	4	3	1	1	4	2	2	1	5	5	3	1	3	4	2	3	2	3	1			
33	1	3	3	4	3	4	4	4	2	3	4	2	1	1	2	1	2	4	2	2	2	4			
34	5	3	1	4	1	1	4	3	5	3	1	2	5	3	1	3	3	5	1	4	2	3			
35	1	3	2	1	1	1	1	3	3	1	1	2	2	4	4	3	4	4	4	2	3	4			
36	3	3	2	3	2	2	1	3	3	3	3	3	2	4	4	1	2	3	2	2	1	1			
37	1	2	3	2	1	2	3	3	1	3	3	2	2	3	2	3	3	2	1	3	3	2			
38	3	3	2	1	2	2	1	3	3	3	3	2	1	3	1	1	3	3	2	3	1	3			
39	3	3	2	2	3	2	3	2	1	2	2	1	2	2	2	2	3	4	2	2	2	2			
40	2	3	1	2	1	2	3	2	3	2	1	3	2	1	2	3	1	1	3	1	1	3			
41	3	1	2	1	3	1	3	2	3	3	2	4	2	1	1	3	2	4	2	3	2	2			
42	3	2	3	3	3	2	2	3	3	4	3	4	3	1	3	1	2	4	2	1	2	4			
43	2	2	2	3	1	1	3	4	2	4	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	1			
44	1	2	2	1	3	3	3	1	3	4	3	3	1	4	3	3	4	4	2	1	4	2			
45	3	2	1	4	4	3	2	3	3	1	2	4	2	3	2	1	2	1	2	2	1	2			
46	3	1	2	3	1	1	1	3	3	3	4	4	2	3	2	4	2	3	3	2	3	3			
47	3	3	2	2	2	3	3	4	2	2	3	4	3	3	4	3	3	1	4	1	2	4			
48	3	4	2	4	2	3	2	3	2	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	2			
49																									
50																									
51																									
52																									
53																									

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode.ON

## Anexo 7: confiabilidad de los instrumentos

### Variable 1: Sobrecarga laboral

#### Resumen de procesamiento de

##### casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	20	100,0

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,886	36

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

#### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Item1	71,70	108,326	,270	,885
Item2	71,45	111,313	,097	,887
Item3	71,55	107,103	,388	,883
Item4	71,45	103,734	,596	,879
Item5	71,65	105,924	,473	,881
Item6	71,45	112,050	,018	,889
Item7	71,70	105,484	,476	,881
Item8	71,50	109,632	,218	,886
Item9	71,70	112,221	,017	,888
Item10	71,60	112,147	,023	,888
Item11	71,65	113,187	-,069	,891
Item12	71,30	114,853	-,232	,891
Item13	71,70	103,379	,631	,878
Item14	71,80	108,168	,254	,886
Item15	71,75	105,039	,483	,881
Item16	71,70	101,905	,604	,878
Item17	71,40	110,253	,182	,886
Item18	71,55	104,050	0,497	0,881
Item19	71,45	101,313	0,696	0,876
Item20	71,65	101,608	0,650	0,877
Item21	71,95	107,524	0,345	0,884
Item22	71,30	109,800	0,256	0,885
Item23	71,55	108,366	0,347	0,884
Item24	71,65	106,766	0,408	0,883
Item25	71,70	105,063	0,583	0,880
Item26	71,70	104,221	0,569	0,879
Item27	71,60	110,042	0,149	0,887
Item28	71,65	103,082	0,615	0,878
Item29	71,70	105,063	0,583	0,880
Item30	71,80	105,853	0,652	0,880
Item31	71,60	101,200	0,713	0,876
Item32	71,60	101,726	0,616	0,878
Item33	71,65	106,134	0,401	0,883
Item34	71,40	104,989	0,555	0,880
Item35	71,70	108,326	0,315	0,884
Item36	71,50	106,263	0,430	0,882

## Variable 2: Síndrome de burnout

### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,878	22

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

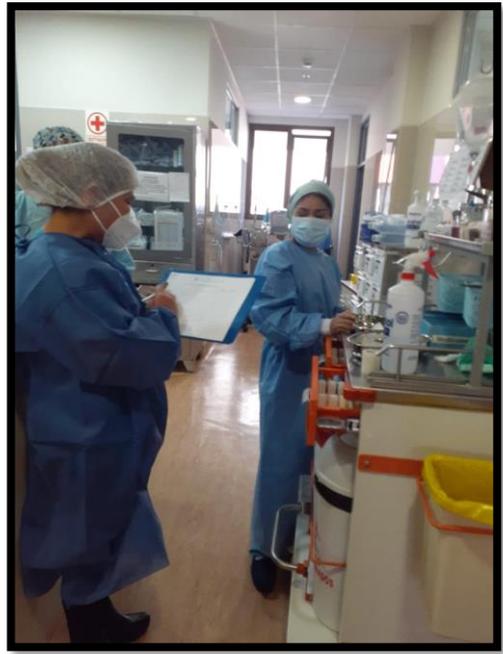
### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Item1	66,85	171,608	0,308	0,877
Item2	66,85	165,397	0,361	0,876
Item3	66,55	154,366	0,623	0,867
Item4	66,20	164,379	0,420	0,874
Item5	66,30	165,063	0,368	0,876
Item6	66,45	165,839	0,356	0,877
Item7	66,15	174,029	0,115	0,883
Item8	66,30	170,011	0,234	0,880
Item9	66,45	164,471	0,518	0,872
Item10	66,25	170,197	0,239	0,880
Item11	66,20	156,589	0,843	0,863
Item12	65,95	167,313	0,430	0,874
Item13	66,70	160,326	0,572	0,870
Item14	66,60	157,411	0,674	0,866
Item15	66,75	163,882	0,511	0,872
Item16	66,45	164,892	0,446	0,874
Item17	66,45	159,208	0,630	0,868
Item18	66,05	163,313	0,418	0,875
Item19	66,30	160,747	0,608	0,869
Item20	66,85	157,924	0,632	0,868
Item21	66,65	162,029	0,522	0,871
Item22	66,30	161,274	0,490	0,872

## Anexo 8: Evidencias fotográficas







## Anexo 9: Carta de presentación



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, ASTO APAZA EDMINDA, identificada con DNI: 29082229 y DIAZ DE LA CRUZ ANA, identificada con DNI: 29082217 del Programa Académico de Enfermería, quienes vienen desarrollando la Tesis Profesional: **"SOBRECARGA LABORAL Y SÍNDROME DE BURNOUT EN ENFERMERAS DE ÁREAS CRÍTICAS - HOSPITAL REGIONAL AYACUCHO, 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, 30 de Junio del 2021



  
Mg. *Georgina A. Ajuje Cárdenas*  
DECANO (e)  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA

## Anexo 10: Constancia de aplicación

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

### CONSTANCIA

Lima 16 de Agosto 2021

Sr(a).

**Edminda Asto Apaza**

**Ana Diaz de la Cruz**

Referencia: Carta de autorización S/N de fecha 4 de Agosto del 2021

De mi mayor consideración:

Tengo a bien dirigirme a Ud., con realización al documento de la referencia, mediante el cual solicitan la autorización para realizar encuestas al personal de enfermería, a fin de desarrollar el trabajo de investigación titulada: "Sobrecarga laboral y síndrome de burnout en enfermeras de áreas críticas - Hospital Regional Ayacucho, 2021"

Por lo expuesto, en atención al pedido efectuado, se autoriza, para que en el mes de Agosto y Setiembre del 2021, pueda llevar a cabo las encuestas a los pacientes, esto con fines de estudio y sustento de su investigación, para optar el título profesional de Licenciada en Enfermería.

Atentamente



Firma

## Anexo 11: Resultado de turnitin

