



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE ENFERMERÍA**

TESIS

**SOBRECARGA LABORAL Y SÍNDROME DE BURNOUT EN
ENFERMERAS DEL SERVICIO DE MEDICINA INTERNA - HOSPITAL
MIGUEL ÁNGEL MARISCAL LLERENA, AYACUCHO 2022.**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

**SALUD PÚBLICA, SALUD AMBIENTAL Y SATISFACCIÓN CON LOS
SERVICIOS DE SALUD**

PRESENTADO POR:

LADY KARINA SALAZAR CANO

CÓDIGO ORCID N°0000-0003-1673-2233

ADELINDA TERAN AYAY

CÓDIGO ORCID N°0000-0003-2908-0916

**TESIS DESARROLLADA PARA OPTAR EL TÍTULO DE LICENCIADAS
EN ENFERMERÍA**

ASESOR:

DR. AREVALO MARCOS RODOLFO AMADO

CODIGO ORCID N°0000-0002-2234-2189

CHINCHA – PERÚ 2023

CONSTANCIA DE APROBACIÓN DE INVESTIGACIÓN

Dra. Juana María Marcos Romero
Decana de la Facultad de Ciencias de la Salud

Presente. –

De mi especial consideración:

Sirva la presente para saludarle e informar que el/la estudiante Lady Karina Salazar Cano y Adelinda Terán Ayay de la Facultad de Ciencias de la Salud, del programa académico de Enfermería, ha cumplido con elaborar su:

PROYECTO DE
TESIS

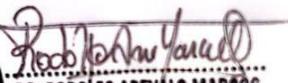
TESIS

Titulado: Sobrecarga laboral y síndrome de burnout en enfermeras del servicio de medicina interna - Hospital Miguel Ángel Mariscal Llerena, Ayacucho 2022

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

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

Cordialmente,



DR. RODOLFO AREVALO MARCOS
DR. EN CIENCIAS DE LA SALUD
CEP N° 82604

Dr. Rodolfo Arevalo Marcos
DNI N° 46370194 Código ORCIR N°
0000-0002-4633-2997

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo: Adelinda Teran Ayay, identificado(a) con DNI N°:73387794 y Lady Karina Salazar Cano, en mi condición de estudiante del programa de estudios del taller de tesis, de la Facultad de Enfermería, en la Universidad Autónoma de Ica y que habiendo desarrollado la Tesis titulada: **“Sobrecarga laboral y síndrome de burnout en enfermeras del servicio de medicina interna - Hospital Miguel Ángel Mariscal Llerena, Ayacucho 2022”**, declaro bajo juramento que:

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

16%

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

Chincha Alta, de.....de 2022



Salazar Cano Lady Karina
DNI N°



Teran Ayay Adelinda
DNI N°

*La firma corresponde al o las responsables de la investigación

DEDICATORIA

La presente tesis está dedicada a Dios, ya que gracias a él he logrado concluir mi carrera, a mis padres por haberme forjado como la persona que soy en la actualidad brindándome su apoyo continuó e incondicional en mi proceso de desarrollo como profesional, a mis hermanos y enamorado, por sus palabras y compañía en esta etapa tan bonita.

Lady Karina Salazar Cano.

A mi madre Florinda, mis tíos Edwin y María, porque todo lo que soy se lo debo a ellos y por inculcar en mi la importancia de estudiar. A mi hija por el estímulo y el apoyo incondicional en todo momento y por ser ellos la inspiración para finalizar este proyecto.

Adelinda Terán Ayay.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por haberme otorgado una familia maravillosa, quienes han creído en mí siempre motivándome a no rendirme enseñándome el valor de todo lo que tengo, a mi enamorado por haberme acompañado a lo largo de mi carrera, dándome fortaleza para alcanzar mis objetivos y a no rendirme, a mis compañeras de la carrera que nos complementamos con nuestras debilidades y fortalezas formando un gran equipo.

Lady Karina Salazar Cano.

Le agradezco a Dios por ser el motor principal en mi vida, por acompañarme y permitirme confiarle mis anhelos con la certeza de que estos se materializarán. Les agradezco a mi madre porque desde muy pequeña me enseñó el significado de perseverar y luchar por nuestros sueños, a mis hermanos porque fueron mis primeros compañeros de vida y a mi hija que sido mi fuerza para seguir. No ha sido sencillo el camino hasta ahora, pero gracias a sus aportes, a su amor, a su inmensa bondad y apoyo, lo complicado de lograr esta meta se ha notado menos. Les agradezco y hago presente mi gran afecto hacia ustedes, mi hermosa familia.

Adelinda Teran Ayay.

RESUMEN

El trabajo se desarrolló con el fin de poder determinar como la sobrecarga de trabajo que experimentan el personal de enfermería se relaciona con el síndrome de burnout en enfermeras del Servicio de Medicina Interna - Hospital Miguel Ángel Mariscal Llerena, Ayacucho 2022. Material y método: El trabajo se desarrolló bajo el tipo básica, descriptivo correlacional con un corte transversal trabajando con una muestra de 52 enfermeras del Servicio de Medicina Interna - Hospital Miguel Ángel Mariscal Llerena, Ayacucho 2022, esto a través del uso de dos cuestionarios validados y confiables, con un total de 37 ítems para la variable sobrecarga laboral y el Maslach Burnout Inventory (MBI) para la variable síndrome de burnout de 22 ítems. Resultados: se encontró que el 46.2% presento un nivel se sobrecarga laboral medio, el 34.6% alto y el 19.2% bajo, en el caso del síndrome el 76.9% no lo presenta y el 23.1% si lo presenta. Se concluye que existe una relación directa entre las variables de estudio de acuerdo al resultado de Rho de Spearman con un coeficiente de 0.533 y una significancia de 0.000.

Palabras clave: Sobrecarga laboral, síndrome de burnout, servicio de Medicina Interna.

Abstrac

The work was developed in order to determine how the work overload experienced by nursing staff is related to burnout syndrome in nurses of the Internal Medicine Service - Miguel Angel Mariscal Llerena Hospital, Ayacucho 2022. Material and method: The work was developed under the basic, descriptive correlational type with a cross-sectional working with a sample of 52 nurses from the Internal Medicine Service - Hospital Miguel Ángel Mariscal Llerena, Ayacucho 2022, this through the use of two validated and reliable questionnaires, with a total of 37 items for the variable work overload and the Maslach Burnout Inventory (MBI) for the variable burnout syndrome of 22 items. Results: it was found that 46.2% presented a medium level of work overload, 34.6% high and 19.2% low, in the case of the syndrome 76.9% did not present it and 23.1% if it presented. It is concluded that there is a direct relationship between the abody study variables to Spearman's Rho result with a coefficient of 0.533 and a significance of 0.000.

Keywords: Work overload, burnout syndrome, Internal Medicine service.

Índice general

Constancia de aprobación de investigación	ii
Declaratoria de autenticidad de la investigación	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Resumen	vi
Abstract	vii
Índice de tablas y de figuras	x
I. INTRODUCCIÓN	xii
II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	14
2.1. Descripción del problema	14
2.2. Pregunta de investigación general	16
2.3. Preguntas de investigación específicas	16
2.4. Objetivo General	16
2.5. Objetivos específicos	17
2.6. Justificación e importancia	17
2.7. Alcances y limitaciones	18
III. MARCO TEÓRICO	20
3.1. Antecedentes	20
3.2. Bases teóricas	24
3.3. Marco conceptual	32
IV. METODOLOGÍA	35
4.1. Tipo y Nivel de investigación	35
4.2. Diseño de la Investigación	35
4.3. Hipótesis general y específicas	36
4.4. Identificación de las variables	37
4.5. Matriz de operacionalización de variables	38
4.6. Población- muestra	39
4.7. Técnicas e instrumentos de recolección de información	40

4.8. Técnicas de análisis procesamiento de datos	42
V. RESULTADOS	43
5.1 Presentación de Resultados	43
5.2 Interpretación de Resultados	57
VI. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	59
6.1. Análisis inferencial	59
VII. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	65
7.1. Comparación de los resultados	65
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	68
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	70
ANEXOS	78
Anexo 01: Matriz de Consistencia	79
Anexo 02: Instrumentos de recolección de datos	81
Anexo 03: Ficha de validación de instrumentos de medición	-
Anexo 04: Base de datos	87
Anexo 05: Evidencia fotográfica	94
Anexo 06: Documentos Administrativos	96
Anexo 07: Consentimiento informado	99
Anexo 08: Informe de turnitin al 16% de similitud	100

Índice de tablas

Tabla 1	Distribución de datos según la variable sobrecarga laboral.	43
Tabla 2	Sobrecarga laboral según dimensión física.	44
Tabla 3	Sobrecarga laboral según dimensión psicológica.	45
Tabla 4	Sobrecarga laboral según dimensión comportamental.	46
Tabla 5	Sobrecarga laboral según dimensión afrontamiento.	47
Tabla 6	Distribución de datos según la variable síndrome de burnout.	48
Tabla 7	Síndrome de burnout según dimensión cansancio emocional.	49
Tabla 8	Síndrome de burnout según dimensión despersonalización.	50
Tabla 9	Síndrome de burnout según dimensión realización personal.	51
Tabla 10	Sobrecarga laboral según síndrome de burnout.	52
Tabla 11	Sobrecarga laboral física según síndrome de burnout.	53
Tabla 12	Sobrecarga laboral psicológica según síndrome de burnout.	54
Tabla 13	Sobrecarga laboral comportamental según síndrome de burnout.	55
Tabla 14	Sobrecarga laboral afrontamiento según síndrome de burnout.	59
Tabla 15	Prueba de correlación según Spearman entre la sobrecarga laboral y el síndrome de burnout.	60
Tabla 16	Prueba de correlación según Spearman entre la sobrecarga laboral física y el síndrome de burnout.	61
Tabla 17	Prueba de correlación según Spearman entre la sobrecarga laboral psicológica y el síndrome de burnout.	62
Tabla 18	Prueba de correlación según Spearman entre la sobrecarga laboral comportamental y el síndrome de burnout.	63
Tabla 19	Prueba de correlación según Spearman entre la sobrecarga laboral de afrontamiento y el síndrome de burnout.	64

Índice de figuras

Figura 1	Distribución de datos según la variable sobrecarga laboral.	43
Figura 2	Sobrecarga laboral según dimensión física.	44
Figura 3	Sobrecarga laboral según dimensión psicológica.	45
Figura 4	Sobrecarga laboral según dimensión comportamental.	46
Figura 5	Sobrecarga laboral según dimensión afrontamiento.	47
Figura 6	Distribución de datos según la variable síndrome de burnout.	48
Figura 7	Síndrome de burnout según dimensión cansancio emocional.	49
Figura 8	Síndrome de burnout según dimensión despersonalización.	50
Figura 9	Síndrome de burnout según dimensión realización personal.	51
Figura 10	Sobrecarga laboral según síndrome de burnout.	52
Figura 11	Sobrecarga laboral física según síndrome de burnout.	53
Figura 12	Sobrecarga laboral psicológica según síndrome de burnout.	54
Figura 13	Sobrecarga laboral comportamental según síndrome de burnout.	55
Figura 14	Sobrecarga laboral afrontamiento según síndrome de burnout.	56

I.INTRODUCCIÓN

En el ámbito de salud el tema de la sobrecarga laboral es un tema concurrente, debido a la falta de personal y las malas gestiones de sus autoridades, lo que incrementa la presión y el trabajo principalmente para el personal de enfermería, lo cual genera en este personal una alteración de su salud mental y física produciendo problemas como el síndrome de burnout.

Cabe decir que el Burnout es considerado la respuesta del ser humano al estrés, siendo el agotamiento emocional su primer desencadenante, provocando una tensión en el ambiente laboral, y este se vería afrontado a través de la despersonalización, y así, induciendo sentimientos de incompetencia en el trabajador (1).

Asimismo, la sobrecarga de trabajo es el exceso de labores que tiene los profesionales y los exigen tanto física como mentalmente. La sobrecarga laboral que la profesión de enfermería sufre hace ya un largo período, se desarrolla en el aumento de la demanda de trabajo y la escasez de personal que hace que no se pueda cumplir plenamente con las funciones de cuidados, acompañamiento y seguimiento de los pacientes (2).

Es por ello que se plantea como objetivo de estudio, determinar la relación entre la sobrecarga laboral y el síndrome de burnout en enfermeras del Servicio de Medicina Interna - Hospital Miguel Ángel Mariscal Llerena, Ayacucho 2022.

El actual trabajo de investigación se construirá de acuerdo a la siguiente estructura:

En el **capítulo I**, se encuentra la introducción del trabajo de investigación.

Capítulo II el planteamiento del problema de investigación, junto con la pregunta de investigación general y específicos, objetivos: general y específicos, finalmente la justificación y su importancia.

Capítulo III. Marco teórico, aquí se exponen los antecedentes, bases teóricas y el marco conceptual.

Capítulo IV. Metodología; la investigación es tipo de aplicada transversal, diseño descriptivo de nivel correlacional, con sus variables,

operacionalización de variables, población, muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Capítulo V; se presentan los resultados de estudio. En el capítulo VI; se presenta el análisis de los resultados en el capítulo VII se presenta la discusión de los resultados con otros estudios, finalmente se presenta las conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y anexos.

Las autoras.

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1. Descripción del problema

En el año 2022 la Organización Mundial de la Salud reconocer al síndrome de burnout como un padecimiento propio del trabajo y se procedió a obtener la clasificación dentro de las CIE-11, desde el 2019 estaba dentro de los planes de la OMS, pero en pandemia es cuando se encendió las alarmas de este tipo de problemas donde muchas personas lo padecieron (3). En el contexto de la enfermería, de acuerdo a un artículo norteamericano del 2022, el agotamiento de las emociones tiene una repercusión directa en la salud del personal de enfermería, tanto a nivel físico como cognitivo, lo afecta a sus funciones y desempeño, siendo riesgoso en la atención de los pacientes a su cargo (4). Dentro del mismo contexto en un estudio de EEUU, se encontró que de un grupo de 146 personal de enfermería la tasa del síndrome de burnout fue alta en más del 70%, lo que mostró una relación con el tiempo del servicio y con la calidad en su cuidado (5).

Un estudio reciente indicó que el agotamiento del personal de enfermería, tiene un costo de pérdida de más de 9 millones de dólares anualmente, a nivel de hospitales, pero a nivel de sistema de salud la pérdida asciende a 14 millones, esto sin considerar eventos no constatados o registrados (6). Según un estudio sobre el síndrome de burnout, en Indonesia, el 21 % de los cuidadores se vieron afectados por el síndrome de burnout en el 2018 debido al exceso de horas de trabajo, lo que provocó el abandono del trabajo (7).

Por otro lado, en Latinoamérica según la Organización Panamericana de la salud, se ha experimentado en la región altos niveles de depresión, estrés y ansiedad en el personal de salud de 11 países, esto de acuerdo a estudios de universidades de Chile y Colombia y de la OPS (8). Asimismo, en una revisión sistemática en

Colombia se llegó a evidenciar que en la mayoría de estudios confirman que cuando los empleados se encuentran en condiciones psicosociales desfavorables del trabajo se encuentran en riesgos de desencadenar afectaciones en su salud psicológica y física (9).

En Perú, el personal de enfermería tiene una atención de más de 20 pacientes, cuando la recomendada, lo que es un reflejo claro de su falta de personal, mayormente en el área de Essalud, lo cual se combina con casos de estrés, de manejo de familiares, los cuales no siempre están de acuerdo con el servicio, además de ello problemas institucionales, entre otros lo que tiene una repercusión en el profesional ocasionándole un desgaste emocional (10). Cabe decir que el síndrome de burnout en el lugar de trabajo es el resultado del estrés crónico, síndrome que fisiológicamente se convierte en la etapa final de una manifestación general de los trastornos del trabajo (11).

De igual manera, un estudio encontró que las enfermeras en una institución de salud presento un 16.35% de personal médico agotado emocionalmente y un 8.6% en el caso del personal de enfermeras, en donde se halló algunas tendencias donde el síndrome de burnout afecto más a hombres que mujeres, también aquellos temporales y aquellos con más de 10 años de servicio (12).

En la institución donde se realizó el estudio se observó en el sitio de investigación en el Servicio de Medicina Interna - Hospital Miguel Ángel Mariscal Llerena, Ayacucho, donde la falta de personal es evidente que el personal de enfermería está siendo afecto por la sobrecarga laboral así como su desempeño, lo cual podría ser riesgoso en temas de seguridad y calidad del servicio, ya que es sabido que si el personal no está en óptimas condiciones puede incrementarse la tasas de accidentes intrahospitalarios, infecciones por mal manejo de dispositivos médicos etc., es por ello relevante que se esté midiendo constante mente la salud mental del trabajador

de enfermería a través de dos componentes la sobrecarga de trabajo y el síndrome de burnout donde cierto personal ha presentado ciertos rasgos de este síndrome como la despersonalización, por lo mismo es que se formulan las siguientes interrogantes:

2.2. Pregunta de investigación General

¿Cuál es la relación entre la sobrecarga laboral y el síndrome de burnout en enfermeras del Servicio de Medicina Interna - Hospital Miguel Ángel Mariscal Llerena, Ayacucho 2022?

2.3. Preguntas de investigación Específicas

PE1: ¿Cuál es la relación entre la sobrecarga laboral física y el síndrome de burnout en enfermeras del Servicio de Medicina Interna - Hospital Miguel Ángel Mariscal Llerena, Ayacucho 2022?

PE2: ¿Cuál es la relación entre la sobrecarga laboral psicológica y el síndrome de burnout en enfermeras del Servicio de Medicina Interna - Hospital Miguel Ángel Mariscal Llerena, Ayacucho 2022?

PE3: ¿Cuál es la relación entre la sobrecarga laboral comportamental y el síndrome de burnout en enfermeras del Servicio de Medicina Interna - Hospital Miguel Ángel Mariscal Llerena, Ayacucho 2022?

PE4: ¿Cuál es la relación entre la sobrecarga laboral de afrontamiento y el síndrome de burnout en enfermeras del Servicio de Medicina Interna - Hospital Miguel Ángel Mariscal Llerena, Ayacucho 2022?

2.4. Objetivo general

Determinar la relación entre la sobrecarga laboral y el síndrome de burnout en enfermeras del Servicio de Medicina Interna - Hospital Miguel Ángel Mariscal Llerena, Ayacucho 2022.

2. 5. Objetivos específicos

OE1. Determinar la relación entre la sobrecarga laboral física y el síndrome de burnout en enfermeras del Servicio de Medicina Interna - Hospital Miguel Ángel Mariscal Llerena, Ayacucho 2022.

OE2. Determinar la relación entre la sobrecarga laboral psicológica y el síndrome de burnout en enfermeras del Servicio de Medicina Interna - Hospital Miguel Ángel Mariscal Llerena, Ayacucho 2022.

OE3. Determinar la relación entre la sobrecarga laboral comportamental y el síndrome de burnout en enfermeras del Servicio de Medicina Interna - Hospital Miguel Ángel Mariscal Llerena, Ayacucho 2022.

OE4. ¿Determinar la relación entre la sobrecarga laboral de afrontamiento y el síndrome de burnout en enfermeras del Servicio de Medicina Interna - Hospital Miguel Ángel Mariscal Llerena, Ayacucho 2022.

2.6. Justificación e importancia

2. 6. 1. Justificación

El presente trabajo de investigación se justifica en los siguientes puntos:

Justificación teórica

El estudio contribuyo a aumentar el conocimiento y resolver algunas dudas al brindar información precisa y actualizada sobre la existencia del síndrome de sobrecarga de trabajo y burnout, promover su naturaleza, comprender su importancia y desarrollo en las condiciones en que el personal de enfermería realiza su trabajo. Integridad de los cuidadores.

Justificación práctica

El estudio se justifica de forma práctica, ya que los resultados permitieron de una forma más directa entender la pregunta de investigación para construir un informe que concientice a las autoridades competentes de la importancia de mejorar y controlar la sobrecarga laboral para poder evitar las consecuencias del burnout que podría afectar la integridad y salud general del personal de enfermería.

Justificación metodológica

El estudio presentó instrumentos de medidos de las variables que servirá para otros estudios como modelo, para medir tanto la sobrecarga en el trabajo como el síndrome de burnout en el profesional de enfermería y con ello poder seguir aportando al conocimiento de esta problemática.

2.6.2. Importancia

El estudio es importante porque medir constantemente la sobrecarga de trabajo permitió conocer las condiciones en las cuales el personal de enfermería estaría siendo afectado a nivel de su salud principalmente a nivel emocional y mental con problemas como el estrés, la ansiedad y como el presente caso, con el síndrome de burnout, esto para cuidar su integridad que está íntimamente relacionado con su desempeño y servicio.

2.7. Alcances y Limitaciones

2.7.1. Alcances

Alcance social: enfermeras del Servicio de Medicina Interna - Hospital Miguel Ángel Mariscal Llerena, Ayacucho 2022.

Alcance espacial o geográfico: Hospital Miguel Ángel Mariscal Llerena, Ayacucho.

Alcance temporal. El estudio se desarrolló en el 2022.

Alcance metodológico: la investigación presentó un enfoque cuantitativo con un diseño no experimental además de un nivel descriptivo correlacional

2.7.2. Limitaciones

La recolección de datos se realizó en grupos pequeños por lo que tomó más tiempo en su recolección, esto siguiendo en ese tiempo con las indicaciones sanitarias de la pandemia.

III. MARCO TEÓRICO

3.1. Antecedentes

3.1.1. Antecedentes internacionales

Chiluiza y Fuentes (2021) realizó un estudio en Ecuador el trabajo “Síndrome de burnout y resiliencia por covid-19 en enfermeras, Hospital General José María Velasco Ibarra. Tena, 2021”, con el propósito de determinar la relación entre el síndrome de burnout con la resiliencia en el personal de enfermería. El trabajo se desarrolló con un método cuantitativo y una muestra de 170 enfermeras y el uso de dos cuestionarios: Maslach Burnout Inventory (MBI) y la Escala de Resiliencia de Wagnild y Young, entre los cuales se tuvo como resultados que el 17.6% presentó el síndrome de burnout, donde el 54.1% presentó agotamiento, el 41% despersonalización y el 47.15% tiene una deficiencia en su realización personal, pero también se encontró que en un 98% el personal tiene una buena resiliencia, por lo que se concluyó que el nivel alto de resiliencia representa un factor de protección frente a los niveles del síndrome de burnout, por lo que tiene una relación inversa (13).

Torres et al. (2021) realizaron en Ecuador un estudio titulado “Síndrome de Burnout en profesionales de la salud del Ecuador y factores asociados en tiempos de pandemia”, el cual tuvo como propósito el poder encontrar la asociación de los factores sociales y demográficos con el síndrome de burnout. Estudio observacional cuantitativa, con una muestra de 75 profesionales de salud, y el uso del Maslach Burnout Inventory (MBI) y cuestionario de los factores asociados, que mostraron como resultados que el nivel de síndrome de burnout fue alto en un 95% con despersonalización y agotamiento de las emociones un 47%, no se encontró asociación con el sexo de la muestra, pero sí con la edad donde los más jóvenes estaban más expuestos. Finalmente se concluyó que el síndrome de burnout fue alto principalmente afectando a los más jóvenes del servicio (14).

Vinueza et al. (2021) realizaron en Ecuador un estudio titulado “Síndrome de Burnout en personal sanitario ecuatoriano durante la

pandemia de la COVID-19”, donde se tuvo como propósito analizar la intensidad del síndrome de burnout entre el profesional médico y de enfermería, en época de covid-19, esto mediante un método descriptivo cuantitativo con el aporte de información de una total de 224 personas como muestra, donde se aplicó el instrumento del Maslach Burnout. Dentro de los resultados se encontró que el 90% desarrolló el síndrome de burnout lo que se asoció con el tipo de funciones que tenía cada personal, siendo el médico el más afectado que la enfermera. Concluyéndose que la mayoría de los trabajadores presentó síndrome de burnout en un nivel moderado a grave con mayor incidencia en el personal médico más que en el personal de enfermería (15).

Moreira (2020) presentó en Ecuador su estudio titulado “Síndrome de burnout en el personal de enfermería asignado a la unidad de cuidados intensivos del Hospital de Especialidades FF.AA. N°1 en el periodo agosto 2019 – septiembre 2019”, el cual tuvo como propósito el poder medir en un grupo de enfermeras la incidencia del síndrome de burnout, esto bajo un enfoque cuantitativo con un estudio descriptivo, trabajando con 56 personas a través del Maslach Burnout Inventory (MBI), de donde se obtuvo que la mayoría del personal presentó síndrome de burnout con un 37% en despersonalización y 24% con una baja realización profesional, concluyéndose que la incidencia del síndrome de burnout presentó una incidencia significativa afectado al personal más joven (16).

Carrillo (2018) realizó en Ecuador un estudio titulado “El síndrome de Burnout y la Carga Laboral en los servidores públicos de Atención Ciudadana”, en donde se tuvo el propósito de identificar el nivel asociativo entre el nivel de carga de trabajo y el nivel del síndrome de burnout, con un desarrollo metodológico de enfoque mixto, descriptivo con una muestra de 110 trabajadores se usaron el Maslach Burnout Inventory (MBI) y un cuestionario de la carga laboral, se halló que el 44% no tiene problemas con las distribución

de las labores, el 48% presento un nivel bajo del síndrome de burnout, se concluyó que la carga de trabajo se relaciona con el síndrome de burnout de manera directa (17).

3.1.2. Antecedentes nacionales

Asto y Díaz (2021) realizó un estudio titulado “Sobrecarga laboral y síndrome de burnout en enfermeras de áreas críticas – Hospital Regional Ayacucho, 2021” para medir el nivel de la sobrecarga de trabajo se asociación el síndrome de burnout en un grupo de enfermeras. Estudio descriptivo, con una muestra de 48 personas y el uso de Maslach Burnout Inventory (MBI) y un cuestionario de sobrecarga laboral, en donde se halló que el 37% presentó sobrecarga de trabajo en un nivel bajo, el 56% lo presento en un nivel medio, además, el 93% no presentó el trastorno del burnout solo el 7%. Por lo que se concluyó que entre las variables de estudio se presenta un nivel de relación directa con un coeficiente de 0.478 significativa al 0.000 (18).

Araujo y Cubas (2021) realizo un estudio titulado “Síndrome de burnout y desempeño laboral en tiempos de pandemia en el personal de enfermería del Hospital Regional Docente Cajamarca 2021” en donde se tuvo como objeto el estudio del nivel correlacional entre el síndrome de burnout y el nivel del desempeño laboral en un grupo de enfermeros. El estudio descriptivo, con una muestra de 55 personas y la aplicación del MBI y un cuestionario de desempeño. Se hallo que el 45% era reciente en el servicio, y solo el 10% presento el síndrome, en el caso del agotamiento emocional el grado fue moderado en un 47%, en el caso del desempeño el 52% presento un nivel regular. Se evidencio que el nivel de correlación entre los elementos investigados fue inverso (19).

Zelada (2021) realizó un estudio titulado “Síndrome de burnout y satisfacción laboral en enfermeras de Áreas Críticas Hospital Regional Docente de Cajamarca 2018”, en el propósito de conocer

el nivel asociativo entre el síndrome de burnout y la satisfacción de los trabajadores, para ello se procedió con un método de naturaleza no experimental, un enfoque cuantitativo, una muestra de 68 personal de enfermería y el uso del Maslach Burnout Inventory (MBI) y un cuestionario de satisfacción laboral. Donde se halló que entre las variables existe una relación significativa con un 0.0031 de significancia, por lo que se concluyó que el nivel de satisfacción se asocia significativamente con el síndrome de burnout (20).

Rivera y Valle (2020) realizó un estudio titulado “Síndrome de burnout relacionado con la sobrecarga laboral en enfermeras de áreas críticas en pandemia Hospital María Auxiliadora, 2020”, en donde se tuvo el objetivo de determinar como el síndrome de burnout se relaciona con la sobrecarga de trabajo, lo cual se trabajó con un método descriptivo de corte transversal, para la medición de las variables en una muestra de 102 enfermeras a través del Maslach Burnout Inventory (MBI) y un cuestionario de sobrecarga laboral. Se evidencio que el 61% de los profesionales de enfermería presento un nivel bajo de síndrome de burnout, al igual que sus dimensiones como agotamiento emocional, la despersonalización en un 55% aproximadamente, en el caso de la sobrecarga de trabajo el porcentaje más relevante fue del 51% con un nivel bajo. Por lo que se concluyó que entre los elementos de estudio con un índice de 0.845 significativa al 0.000 hay una relación directa (21).

Zevallos y Suarez (2018) realizó un estudio titulado “El síndrome de burnout relacionado con la carga laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Regional Miguel Ángel Mariscal Llerena de Ayacucho, 2017”, en el cual se tuvo como objetivo el poder identificar el nivel de relación que se desarrolla entre la carga de trabajo y el síndrome de burnout. El estudio se desarrolló con un diseño no experimental de corte transversal, con una muestra de 80 personal de enfermería y el uso del Maslach Burnout Inventory (MBI) y un cuestionario de carga laboral. Se evidenció hubo presencia del

síndrome de burnout en el 53% pero en un nivel, leve a un 15% que lo presento en un nivel moderado y el 32% no presentó, por otro lado la carga de trabajo en más del 70% fue regular. Finalmente según el coeficiente de 0.431 significativo al 0.00 se halló que entre los elementos en estudio se presentó una asociación, estadística significativa (22).

3.2. Bases teóricas

3.2.1. Sobrecarga laboral

Definida como el incremento de tareas o demandas de competencias, habilidades y conocimientos, en las que existe un alto estrés, que puede estar asociado al agotamiento mental, que a su vez aumenta los niveles de agotamiento físico y mental de los profesionales. La sobrecarga cuantitativa implica un número excesivo de actividades que se deben realizar durante la jornada laboral, mientras que la sobrecarga cualitativa se refiere a las exigencias excesivas sobre las habilidades, capacidades y conocimientos de un trabajador (23).

Igualmente la sobrecarga de trabajo es un conjunto de actividades que son parte del trabajo que requieren de un mayor esfuerzo físico y a nivel psicomotor, a través de las contracciones musculares que se apoyan en el trabajo de los sistemas del organismo como el respiratorio y circulatorio, lo que se incrementa de acuerdo a la intensidad de las labores (24).

Por otro lado, la carga de trabajo en el ámbito de la enfermería es parte de una problemática a nivel nacional, agravando con otros problemas como el estrés laboral, siendo estos problemas un impacto negativo en la calidad del servicio, lo que mayormente es asociado con la deficiencia en el manejo de los tiempos, demasiadas tareas, el aumento de mortalidad de los pacientes etc. (25).

De igual forma, la carga de trabajo tiene diversos efectos sobre los trabajadores, tales como estrés, tensión física y mental, sentimientos

de amenaza e incomodidad, baja motivación y satisfacción laboral, trastornos fisiológicos y psicosomáticos, agotamiento físico y agitación emocional, y tendencia a abandonar el trabajo. mayor riesgo de enfermedad. La sobrecarga pone a los trabajadores en riesgo de no poder satisfacer sus necesidades y expectativas laborales. Desde una perspectiva psicológica, la sobrecarga cuantitativa se asocia con insatisfacción laboral, estrés y baja autoestima, mientras que la sobrecarga cualitativa se asocia con depresión, irritabilidad, insatisfacción laboral y trastornos psicosomáticos (26).

Resultados personales y organizacionales de la sobrecarga de trabajo

a) Efectos sobre la salud

Cuando los profesionales están sobrecargados de trabajo, su salud física y mental suele verse comprometida en forma de trastornos musculoesqueléticos, problemas en el intestino, depresión, ansiedad, agotamiento tanto físico como mental, alteraciones en el transcurso del sueño, entre otros (27).

b) Efectos organizacionales

Esto afecta a la seguridad dentro del servicio en especial para los pacientes, como es el caso de la falta de motivación y satisfacción del personal de enfermería, lo que solo genera una mayor rotación del personal y las renunciadas de algunas, lo que causa una baja en la calidad del servicio de la institución de salud (27).

Asimismo, la sobrecarga de trabajo altera el curso normal de las tareas que el personal de salud realiza, en estas situaciones al personal no le alcanza el tiempo para cumplir con todas las tareas teniendo un impacto directo en la seguridad de los pacientes y de los procesos dentro de la institución (27).

Asimismo, este puede ser un factor que provoque accidentes así como eventos adversos durante los servicios, perjudicando el desempeño del personal, de su concentración y conocimiento esto debido a que la sobrecarga de trabajo con una presión constante afecta la concentración del personal de enfermería, dedicadas a tareas críticas para la bioseguridad, proporcionando errores y crear condiciones para la atención insegura del paciente. Asimismo, existe una mayor probabilidad de desviaciones del cumplimiento de las normativas y normas de la institución, que son necesarios para la seguridad de los procesos y de todos los involucrados en el incluyendo a los pacientes (27).

También se menciona en relación a la sobrecarga de trabajo a la Teoría de **Smith y Carayon** (28) titulada **“Modelo de equilibrio para la promoción de la seguridad y la salud en el trabajo”**, donde los autores se refieren a elementos como el individuo, la acción y las herramientas necesarias para realizar dicha acción, además de considerar el entorno en donde se desarrolla las actividades, que pueden producir factores de estrés, lo que puede ser favorecedor o perjudicial, dependiendo de la intensidad de las situaciones de estrés.

Asimismo, el autor refiere que la interacción de los diversos agentes dentro de la carga de trabajo se puede presentar tanto a nivel tangible como psicosocial, las cuales producen problemas en el trabajador a nivel psicológico y físico, lo que varía entre los individuos dependiendo de su capacidad de afrontamiento y adaptación, además de la experiencia del sujeto.

De igual forma existe el sistema de trabajo que puede llegar a generar un efecto positivo en el trabajador con una mayor motivación, este sistema se compone de el ambiente de trabajo; que se refiere a los aspectos físicos de la organización, dentro de ello está la calidad del aire, la limpieza, el ruido entre otros que en un

efecto negativo pueden producir problemas para la salud del trabajador además de dificultar sus tareas (28). Otro de los elementos relacionados con el estrés es la tarea; esta incluye las actividades como la atención médica, los diversos servicios y responsabilidades que cada trabajador tiene, lo que es asociado con una carga social como mental, lo que puede alterar el estado de salud del trabajador e incrementar el riesgo que pueda padecer alguna enfermedad (28).

3.2.1.1 Dimensiones de la sobrecarga laboral

Dimensión física

Se define como la cantidad de actividad física requerida para una actividad. Todo tipo de actividad realizada por los trabajadores requiere un consumo de energía, y cuanto mayor es el esfuerzo requerido, mayor es el agotamiento. Para realizar todo el trabajo muscular se utiliza una determinada cantidad de fuerza, dependiendo de cómo se utilice para movilizar el músculo, el trabajo realizado puede considerarse estático o dinámico (29).

Dimensión psicológica

Se desarrolla de acuerdo a los rasgos de la personalidad de cada persona y de la forma a como se adapta a una situación en donde hay una sobrecarga de trabajo, genera dificultades tanto conductuales como emocionales, como sería el caso de la depresión ansiedad, desatención y tendencias al aislamiento (30).

Dimensión comportamental

En esta dimensión la carga de trabajo se desarrolla en las actividades dentro del trabajo enfocado más en el aspecto social, migratorio y académico que generan un comportamiento reactivo que puede ser asertivo y receptivo durante las interacciones (30).

Dimensión de afrontamiento

La capacidad de mantenerse firme ante la adversidad, luego la valoración subjetiva del individuo sobre los aspectos personales de su capacidad para tener cierta paciencia ante el estrés, y luego el grado de aceleración o tensión, inducida espontáneamente en individuos con una carga más allá de su capacidad (30).

3.2.2 Síndrome de burnout

El síndrome de Burnout o "síndrome del trabajador quemado" se refiere al nivel crónico del estrés laboral. Esto se manifiesta como un estado de agotamiento físico y mental que persiste en el tiempo y comienza a alterar el carácter y la autoestima del trabajador. Durante este proceso, los trabajadores gradualmente pierden interés y desarrollan reacciones psicológicas negativas hacia sus trabajos (31).

Esta alteración es un estado donde la mente está agotada a nivel emocional por causa de las demandas que se desarrollan excesivamente, con un estrés a nivel crónico que se mantiene durante varias semanas. Y a pesar de que no es una enfermedad en sí, se cree que desencadena otros problemas de salud física y mental más graves. Cuando una persona experimenta agotamiento, puede sentirse agotada, cínica, con falta de motivación, este síndrome también puede provocar síntomas somáticos como náuseas, cefaleas y alteración del ritmo del sueño (32).

El término "burnout" fue acuñado por primera vez en 1974 por Herbert Freudenberger en su libro *Burnout: The High Cost of High Achievement*. Burnout, actitudes cínicas o alienadas hacia el trabajo (despersonalización), y sentimientos de ineficiencia y bajo rendimiento en las tareas. Además de esto, hay una pérdida de habilidades de comunicación. Como tal, el síndrome de burnout está catalogado como uno de los principales problemas de salud mental y es un precursor de muchos trastornos psiquiátricos derivados del mal control del síndrome y la falta de prevención primaria (33).

Medición del burnout

La escala Maslach Burnout Inventory-Human Services Survey (MBI) es el método más utilizado para medir el síndrome de burnout. Dirigida a profesionales de la salud, esta escala considera que el síndrome incluye tres factores: despersonalización, agotamiento emocional y realización personal. El primero se define como un agotamiento o pérdida de energía. La segunda, se refiere a las propias reacciones de la enfermera que conducen a emociones como el cinismo o la insensibilidad. Finalmente, en cuanto a la realización personal, esta dimensión se aprecia entre los trabajadores que tienen respuestas negativas al trabajo, como irritabilidad, depresión, baja moral, evitación de relaciones o simplemente baja productividad. A partir de estas dimensiones, el MBI clasifica a los profesionales según la gravedad y los síntomas (34).

3.2.2.1 Dimensiones del Síndrome de burnout

Agotamiento emocional: Es cuando las emociones llegan a un límite de razonamiento, lo que se expresa como sentimientos poco positivos de frustración y de sentir no poder lograr lo cometido (35).

Asimismo, se ve como una reducción o pérdida de la empatía, la comprensión de la situación de los demás y de cómo procesan los problemas a partir de sus propias emociones y sentimientos. En esta situación, el individuo tiene la percepción del agotamiento, se siente sin energías y sin esperanzas respecto a un tema específico, siente que no tienen la capacidad de ofrecer más (36).

De igual forma es considerada como una condición en que el personal se siente incapaz de comprometerse emocionalmente con su trabajo o sus metas. Están mentalmente agotados por las labores

diarias que realizan en su trabajo, por la interacción con sus compañeros, con sus pacientes, etc. (37).

Despersonalización: Esto se deriva en la construcción de emociones y actitudes negativas, que no considera a los demás, como es el caso de un personal de salud con sus pacientes, donde se observa un aumento de la irritabilidad, desmotivación etc. En este caso, el trabajador trata de insinuar al usuario mostrándose cínico, irritable, sarcástico y, en ocasiones, incluso usando etiquetas despectivas y trata de distanciarse del destinatario de su trabajo y de los miembros del equipo con el que trabaja. Hacer que se sientan culpables porque su frustración reduce el rendimiento laboral (38).

Realización personal: Esto equivale a una caída en la autoestima relacionada con el desarrollo profesional que se puede lograr en el lugar de trabajo; lo que lleva a un aumento en el ausentismo, la tardanza, la evasión del trabajo, etc. Además, los empleados con bajo rendimiento personal prefieren no relacionarse con las demás personas, lo cual es típico del síndrome de burnout, donde no hay un nivel suficiente para poder afrontar las situaciones de estrés en el trabajo, con una reducción o falta de productividad. El logro personal no depende de las circunstancias, sino de la capacidad de uno para desarrollar habilidades de autocontrol, sentirse bien con uno mismo y con los demás, aprender a superar problemas y maximizar el potencial personal para lograr el mayor logro (39).

Por otro lado, en la baja realización personal, hay un sentimiento de frustración, decepción e incapacidad para darle significado a las acciones o actividades que realiza, y está muy relacionado con una baja autoestima, que no le permite avanzar en su desarrollo personal y profesional (40).

3.2.3. Teoría de enfermería

Teoría de la adaptación de Callista Roy

El Modelo Adaptativo de Roy (RAM) menciona que el proceso de adaptación son aquellas acciones que contribuyen a la integridad de un individuo hacia las metas de supervivencia. Roy ha observado en su trabajo como enfermera que los niños son muy adaptables y su capacidad para adaptarse a cambios físicos y psicológicos importantes y, en particular, le llamó la atención su nivel de adaptación. Los factores que desencadenan la conducta se denominan estímulos focales, que son los estímulos internos o externos más inmediatos a los que se enfrenta el ser humano(41).

Modo fisiológico de adaptación: Los patrones fisiológicos se reflejan en las observaciones de las enfermeras sobre las respuestas conductuales y fisiológicas en personas con cierta cantidad de estrés. Encontrar explicaciones a través de la teoría puede ayudar a las personas con estrés. Poder proporcionar diversas técnicas, como la relajación, puede reducir o incluso neutralizar estas respuestas ya que las respuestas parasimpáticas entran en juego y establecen el equilibrio necesario para mantener la homeostasis.

Modo de adaptación del autoconcepto de grupo: Se centra en los aspectos psicológicos y espirituales del sistema humano, la autoestima, la autocomprensión. Refleja cómo se ve y se percibe a las personas dentro de un grupo en función de sus reacciones al entorno. Las personas tienen una imagen positiva de sí mismas, una "autoestima" positiva tienen el potencial para convertir los factores estresantes en logros positivos que lo ayuden a crecer como persona.

Modo de adaptación de desempeño de rol: Es un modelo de adaptación social que se centra en el papel del individuo en la

sociedad y la necesidad de comprender la propia relación con los demás para saber cómo actuar.

Modo de adaptación de la interdependencia: caracterizado por la integridad relacional. Dos relaciones particulares están en el centro del Patrón de Interdependencia y el resultado de aplicarlo a nuestra vida privada. Las personas luchan por adaptarse a situaciones difíciles y buscan ayuda, apoyo y amor en los demás. El modelo de Roy es generalmente aplicable a todos los entornos de atención médica, independientemente de la causa de la queja (42).

3.3. Marco conceptual

Ambiente laboral: Es un factor clave en las relaciones laborales, sin embargo, es difícil definirlo y especificar las características que lo determinan (37).

Cansancio. La baja energía y un fuerte deseo de dormir pueden interferir con las actividades diarias normales (38).

Carga física. Se refiere a la carga de trabajo que implica un esfuerzo físico, donde no se está cumpliendo con las normas ergonómicas en cuanto a carga y manipulación de pesos y movimientos (32).

Carga mental. Asociación de demandas mentales, cognitivas o intelectuales de un trabajador a lo largo de su jornada laboral, es decir, el nivel de actividad mental o esfuerzo intelectual necesario para realizar un trabajo (32).

Carga. Es el conjunto de demandas psicofisiológicas a las que están expuestas las personas dentro de un trabajo durante sus actividades laborales diarias (36).

Debilidad. Es exhausto, débil, decaído, desmayado, por lo que muestra a una persona sin fuerza, debilidad, dominación y falta de energía (35).

Desgaste: Se refiere a la acumulación de situaciones de niveles reducidos de capacidad mental que pueden conducir a respuestas destructivas y autodestructivas en una persona (34).

Despersonalización. Es una percepción o experiencia alterada de uno mismo que hace que la persona se sienta “desconectada” de su entorno (37).

Fatiga diaria: La causa de la fatiga puede no estar relacionada con la enfermedad subyacente (39).

Frustración: El concepto de frustración ha sido definido como el sentimiento que experimentan los individuos cuando son incapaces de satisfacer los deseos declarados (35).

Frustrado: Es un sentimiento desagradable que surge cuando no se cumplen las expectativas por no lograr las metas deseadas (24).

Indiferente: que no muestra ninguna actitud ante el desarrollo de las actividades de su entorno (27).

Insensible. Es la incapacidad de un humano o animal para percibir ciertas sensaciones físicas o emocionales. (30).

Limites emocionales: Forman parte de nuestra autoconciencia, representan nuestro espacio y tiempo en las interacciones con los demás, regulan nuestro comportamiento(40).

Metas personales: Son los deseos de cada persona respecto a lo que quiere lograr en la vida en varios aspectos de su vida (41).

Objetos impersonales: Hace referencia a la falta de características propias de una persona natural o también se utiliza cuando se habla de una persona abstracta sin referirse a una persona concreta. (42).

Ritmo de trabajo: Cuando hablamos de ritmo de trabajo, nos referimos a los requisitos de tiempo en relación con la carga de trabajo (43).

Rutina: Es una costumbre o hábito adquirido a través de la repetición de la misma tarea. Lo que implica una práctica que se ejecuta de manera automática, sin involucrar el razonamiento (28).

Trato directo: es cuando el profesional de salud se dirige al paciente considerando como un individuo es decir ejerce un efecto un trato personalizado (38).

Vacío emocional: Sentimiento doloroso que se caracteriza por la sensación de soledad, donde siente que necesitas algo para sentirte

completo, pero quizás no sabes qué es y algo es necesitado, busca afecto y aprobación (31).

IV. METODOLOGÍA

El trabajo se desarrolló con un enfoque cuantitativo el cual basa su percepción a través de la estadística, para poder establecer patrones de comportamiento de los fenómenos investigados y poder responder a los objetivos planteados (42).

4.1. Tipo y nivel de investigación

4.1.1. Tipo de investigación

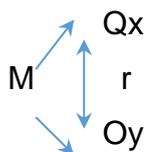
El estudio propuesto es básico porque su objetivo es mejorar el conocimiento observacional y estudiar variables de las ciencias naturales (44).

4.1.2. Nivel de investigación

La investigación representa un nivel descriptivo correlacional. La cual comprende y estudia fenómenos específicos de carácter social, pretende encontrar el alcance de la relación entre los dos presentadores del estudio de variables o fenómenos a lo largo (45).

4.2. Diseño de la investigación

El diseño del estudio fue no experimental de corte transversal. Un diseño no experimental es un diseño realizado sin manipulación deliberada de variables. Los investigadores no reemplazan ni interfieren intencionalmente con las variables. Aquí, los hechos se observan tal como se presentan en su verdadero contexto en un momento y lugar específicos, para que luego puedan ser analizados. Por tanto, en este diseño no se construyen situaciones concretas, sino que se observan las existentes (45). En este sentido la investigación respondió al siguiente Esquema:



Interpretando el diagrama tenemos:

M = Pacientes

Qx = Sobrecarga laboral

Qy = Síndrome de burnout

r = Relación entre variables

4.3. Hipótesis generales y específicas

4.3.1. Hipótesis general

Hg: Existe relación directa entre la sobrecarga laboral y el síndrome de burnout en enfermeras del Servicio de Medicina Interna - Hospital Miguel Ángel Mariscal Llerena, Ayacucho 2022.

Ho: No existe relación directa entre la sobrecarga laboral y el síndrome de burnout en enfermeras del Servicio de Medicina Interna - Hospital Miguel Ángel Mariscal Llerena, Ayacucho 2022.

4.3.2. Hipótesis específicas

HE1: Existe relación directa entre la sobrecarga laboral física y el síndrome de burnout en enfermeras del Servicio de Medicina Interna - Hospital Miguel Ángel Mariscal Llerena, Ayacucho 2022.

Ho: No existe relación directa entre la sobrecarga laboral física y el síndrome de burnout en enfermeras del Servicio de Medicina Interna - Hospital Miguel Ángel Mariscal Llerena, Ayacucho 2022.

HE2: Existe relación directa entre la sobrecarga laboral psicológica y el síndrome de burnout en enfermeras del Servicio de Medicina Interna - Hospital Miguel Ángel Mariscal Llerena, Ayacucho 2022.

Ho: No existe relación directa entre la sobrecarga laboral psicológica y el síndrome de burnout en enfermeras del Servicio de Medicina Interna - Hospital Miguel Ángel Mariscal Llerena, Ayacucho 2022.

HE3: Existe relación directa entre la sobrecarga laboral comportamental y el síndrome de burnout en enfermeras del Servicio

de Medicina Interna - Hospital Miguel Ángel Mariscal Llerena, Ayacucho 2022.

Ho: No existe relación directa entre la sobrecarga laboral comportamental y el síndrome de burnout en enfermeras del Servicio de Medicina Interna - Hospital Miguel Ángel Mariscal Llerena, Ayacucho 2022.

HE4: Existe relación directa entre la sobrecarga laboral de afrontamiento y el síndrome de burnout en enfermeras del Servicio de Medicina Interna - Hospital Miguel Ángel Mariscal Llerena, Ayacucho 2022.

Ho: No existe relación directa entre la sobrecarga laboral de afrontamiento y el síndrome de burnout en enfermeras del Servicio de Medicina Interna - Hospital Miguel Ángel Mariscal Llerena, Ayacucho 2022.

4.4. Identificación de las variables

Variable X:

Sobrecarga laboral

Dimensiones:

Dimensión física

Dimensión psicológica

Dimensión comportamental

Dimensión afrontamiento

Variable Y: Síndrome de burnout

Dimensiones:

Cansancio emocional

Despersonalización

Realización personal

4.5. Matriz de operacionalización de variables

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE VALORES	NIVELES Y RANGOS	TIPOS DE VARIABLE ESTADISTICA
Variable X: Sobrecarga laboral	Física	- Postura, desplazamiento - esfuerzo, hábitos, sueño - dolor, descanso, resiliencia	1-12	Nunca (1) Casi nunca (2) Algunas veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Alta (44-60) Media (28-43) Baja (12-27)	Ordinal
	Psicológica	- Atención, presión, relajo - concentración, desgaste - intolerancia, entorno	13-20		Alta (30-40) Media (19-29) Baja (8-18)	
	Comportamental	- Error diligente - Experiencia continua - Agresividad, conflicto, aislamiento, desgano	21-28		Alta (30-40) Media (19-29) Baja (8-18)	
	Afrontamiento	- Adaptación, Capacitación - Demanda, Organización, reconocimiento	29-37		Alta (33-45) Media (21-32) Baja (9-20)	
Variable Y Síndrome de burnout	Agotamiento emocional.	Agotamiento continuo Sentimiento de fracaso	1-9	1= Ninguna vez. 2= Pocas veces al año. 3= Una vez al mes o menos. 4= Pocas veces al mes. 5= Una vez a la semana. 6= Pocas veces por semana. 7= Todos los días.	Presenta (37-63) No presenta (9-36)	Ordinal
	Despersonalización	Sentimiento de alteración de reconocimiento de uno mismo	10-14		Presenta (41-70) No presenta (10-40)	
	Realización personal	Percepción de falta de autonomía	15-22		Presenta (61-105) No presenta (15-60)	

4.6. Población - Muestra

4.6.1. Población.

Considerada como un grupo investigado que presentan características similares ideales para el estudio (46). En el trabajo esto fue conformado por 52 enfermeras del Servicio de Medicina Interna - Hospital Miguel Ángel Mariscal Llerena, Ayacucho 2022.

$$N = 52$$

4.6.2. Muestra

Considerada una fracción representativa de la totalidad de la población con el cual se puede obtener datos significativos (47). En este caso por ser una cantidad mínima la muestra estuvo conformada por la totalidad de la muestra es decir 52 enfermeras del Servicio de Medicina Interna - Hospital Miguel Ángel Mariscal Llerena, Ayacucho 2022.

Criterios de Inclusión

- Profesionales que deseen participar en el estudio.
- Profesionales de salud que este más de un año en la institución.
- Profesionales de salud que no estén en licencia.

Criterios Exclusión.

- Profesionales que no firmen el consentimiento informado.
- Profesionales que tengan menos de un año en la institución
- Profesionales de salud un servicio diferente al de medicina interna

Muestreo

El muestreo es censal porque se tomó a toda la población de estudio como muestra por ser una cantidad mínima (46).

4.7. Técnicas e instrumentos de recolección de información

Técnica

Se aplicó la encuesta la cual es una técnica que permite una rápida y práctica recolección de datos a través de un grupo de preguntas cerradas (48).

Instrumentos

Como instrumentos se utilizaron los siguientes:

Cuestionario para medir la sobrecarga laboral: Conformado por 37 ítems que considero las siguientes dimensiones: D1. física, D2. psicológica, D3 comportamental, D4. afrontamiento, se anexa la ficha técnica del mismo:

Ficha técnica del instrumento	
Nombre del instrumento original	Cuestionario para medir la sobrecarga laboral
Autoras:	Sotelo(28)
Año:	2018
Objetivo:	Determinar el nivel de la sobrecarga laboral
Administración:	Individual/físico
Duración:	20 minutos
Muestra:	Profesionales de enfermería
Dimensiones:	D1. física, D2. psicológica, D3 comportamental, D4. afrontamiento.
Escala valorativa:	Alta (136-185) Media (86-135) Baja (37-85)
Validez:	Se validó por juicio de expertos compuestos por 3 especialistas en salud, la cual tuvo una aceptación del 95%.

Confiabilidad:	El Alfa de Cronbach arrojó como resultado 0.89 teniendo en cuenta el valor obtenido se concluye que el instrumento es confiable
----------------	---

Cuestionario para evaluar el síndrome de burnout: el cual es constituido por 22 considerando las dimensiones: D1. Agotamiento emocional., D2. Despersonalización y D3. Realización personal. Se anexa la ficha técnica del mismo:

Ficha técnica del instrumento	
Nombre del instrumento original	Maslach Burnout Inventory (MBI)
Autoras:	Maslach y Jackson
Año:	1981
Objetivo del estudio:	Determinar el nivel del Síndrome de burnout
Administración:	Individual/físico
Duración:	20 minutos
Muestra:	Profesionales de enfermería
Dimensiones:	D1. Agotamiento emocional., D2. Despersonalización y D3. Realización personal
Escala valorativa:	Presenta (89-154) No presenta (22-88)
Confiabilidad:	El Alfa de Cronbach arrojó como resultado 0.820 teniendo en cuenta el valor obtenido se concluye que el instrumento es confiable

4.8. Técnicas de análisis y procesamiento de datos

Luego de la recolección de dato se procedió con la elaboración de la base de datos estructurada por el programa Excel 2013, la cual fue analizada por el programa estadístico SPSS. 25.0, lo que arrojó tablas y gráficos para representar los resultados de las variables y

dimensiones, elementos que ayudan a ver las posibles relaciones entre la descripción y las variables de estudio. Para las pruebas de hipótesis, al ser variables ordinales, se realiza una prueba de normalidad para determinar si se trata de datos paramétricos o no paramétricos.

Análisis estadístico descriptivo: aquí se procedió con un análisis bivariado, para poder describir los niveles en los cuales se desarrolla las variables y dimensiones d estudio

Análisis estadístico inferencial: inicia con la prueba de normalidad que indicó si la data obtenida tiene una distribución paramétrica o no paramétrica para poder escoger la prueba inferencial más adecuada en la comprobación de las hipótesis de estudio considerando un valor p menor al 0.05.

V. RESULTADOS

5.1. Presentación de resultados

Tabla 1.

Distribución de datos según la variable sobrecarga laboral.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Baja	10	19,2
Media	24	46,2
Alta	18	34,6
Total	52	100,0

Fuente: Encuesta de elaboración propia.

Figura 1.

Distribución de datos según la variable sobrecarga laboral.

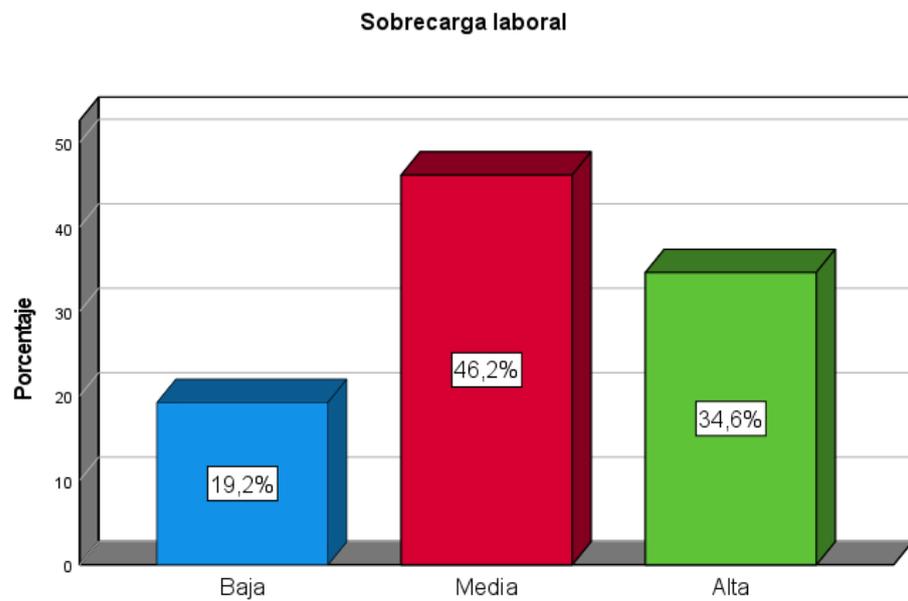


Tabla 2.

Sobrecarga laboral según dimensión física.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Baja	12	23,1
Media	25	48,1
Alta	15	28,8
Total	52	100,0

Fuente: Encuesta de elaboración propia.

Figura 2.

Sobrecarga laboral según dimensión física.

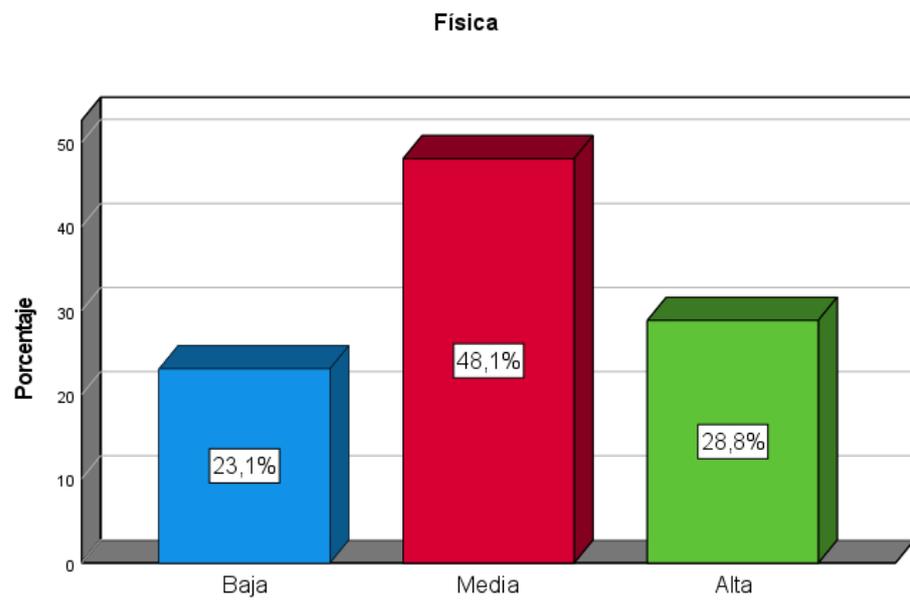


Tabla 3.

Sobrecarga laboral según dimensión psicológica.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Baja	8	15,4
Media	27	51,9
Alta	17	32,7
Total	52	100,0

Fuente: Encuesta de elaboración propia.

Figura 3.

Sobrecarga laboral según dimensión psicológica.

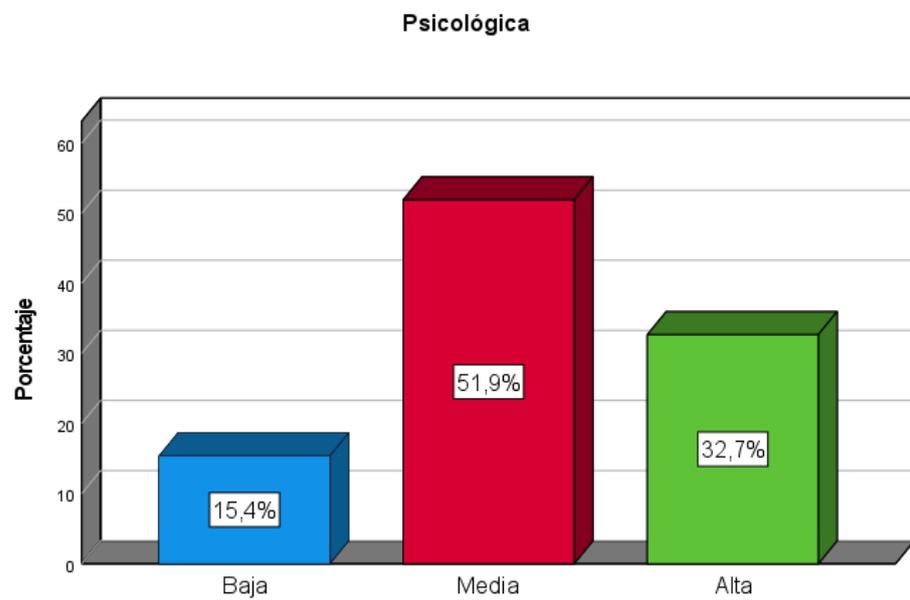


Tabla 4.

Sobrecarga laboral según dimensión comportamental.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Baja	9	17,3
Media	24	46,2
Alta	19	36,5
Total	52	100,0

Fuente: Encuesta de elaboración propia.

Figura 4.

Sobrecarga laboral según dimensión comportamental.

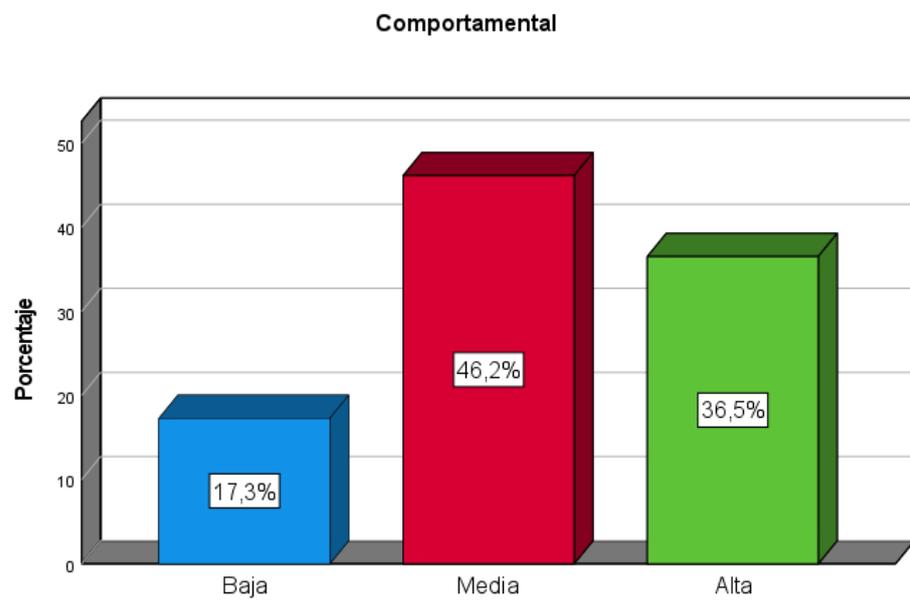


Tabla 5.

Sobrecarga laboral según dimensión afrontamiento.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Baja	7	13,5
Media	31	59,6
Alta	14	26,9
Total	52	100,0

Fuente: Encuesta de elaboración propia.

Figura 5.

Sobrecarga laboral según dimensión afrontamiento.

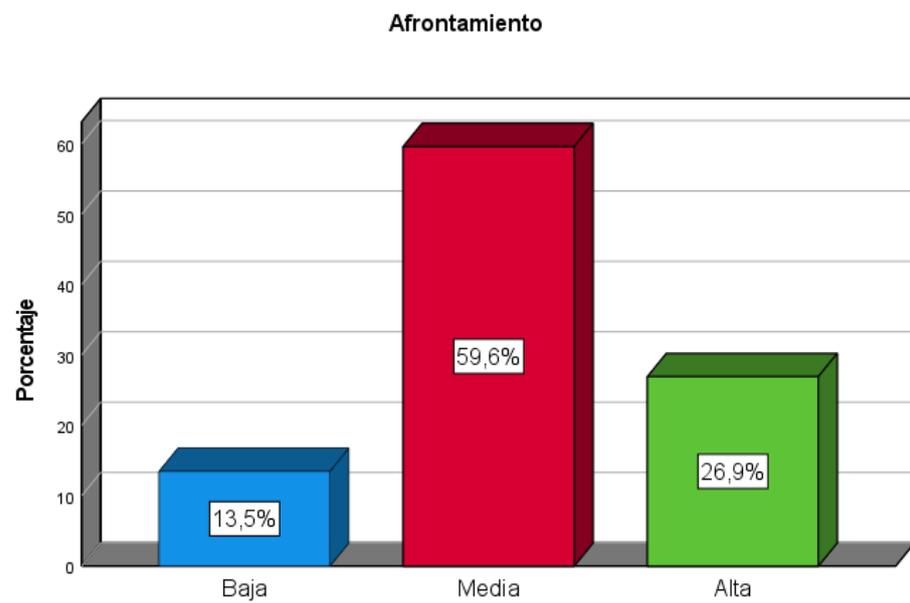


Tabla 6.

Distribución de datos según la variable síndrome de burnout.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
No presenta	40	76,9
Presenta	12	23,1
Total	52	100,0

Fuente: Encuesta de elaboración propia.

Figura 6.

Distribución de datos según la variable síndrome de burnout.

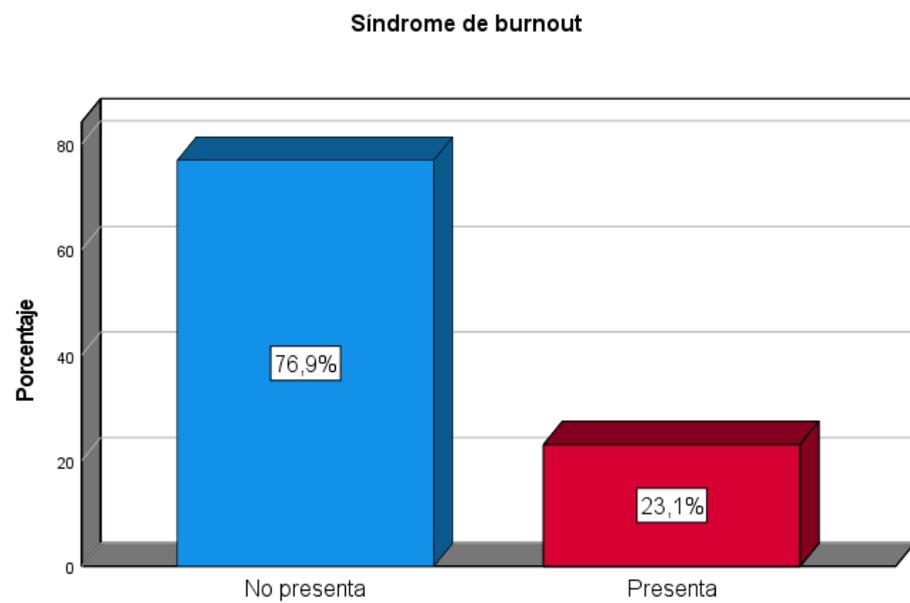


Tabla 7.

Síndrome de burnout según dimensión cansancio emocional.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
No presenta	39	75,0
Presenta	13	25,0
Total	52	100,0

Fuente: Encuesta de elaboración propia.

Figura 7.

Síndrome de burnout según dimensión cansancio emocional.

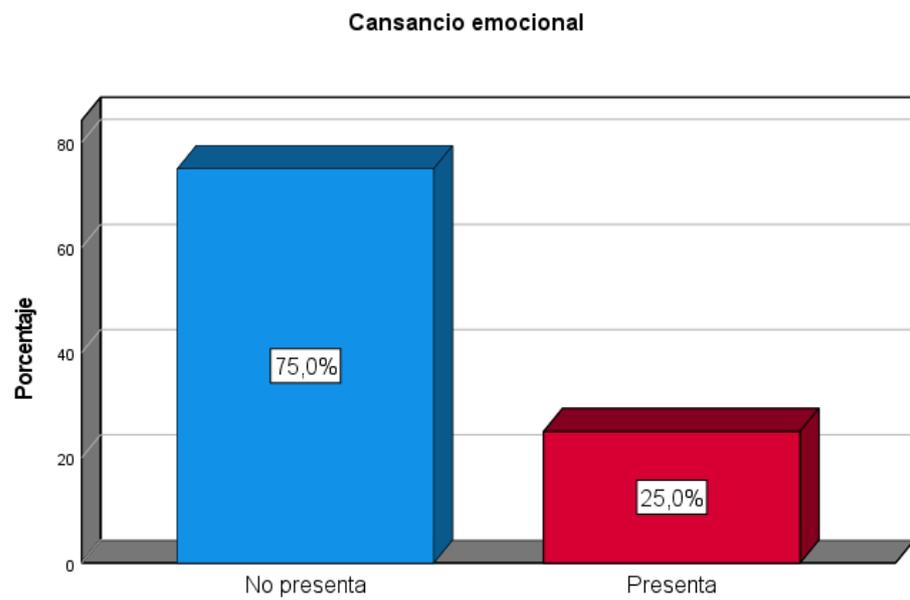


Tabla 8

Síndrome de burnout según dimensión despersonalización.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
No presenta	43	82,7
Presenta	9	17,3
Total	52	100,0

Fuente: Encuesta de elaboración propia.

Figura 8.

Síndrome de burnout según dimensión despersonalización.

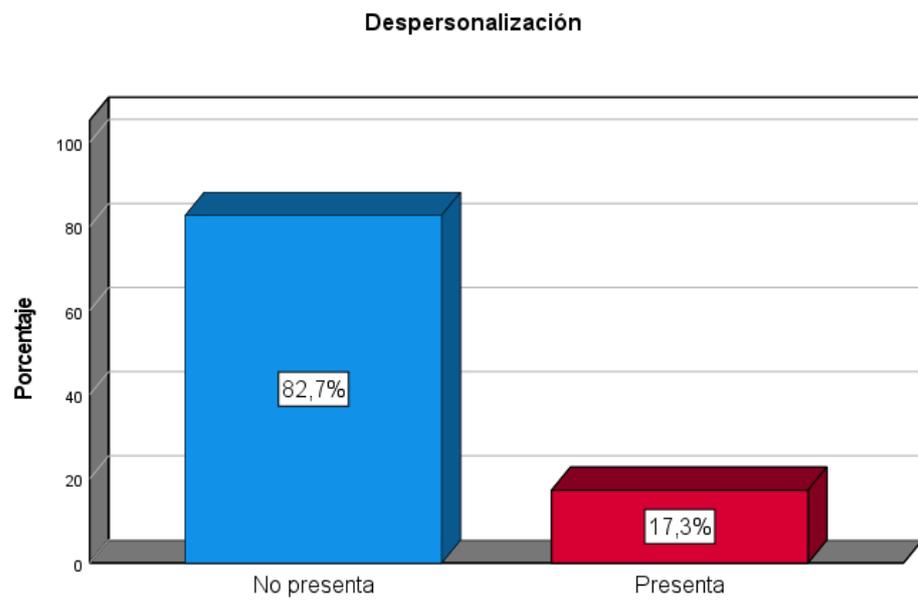


Tabla 9

Síndrome de burnout según dimensión realización personal.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
No presenta	42	80,8
Presenta	10	19,2
Total	52	100,0

Fuente: Encuesta de elaboración propia.

Figura 9.

Síndrome de burnout según dimensión realización personal.

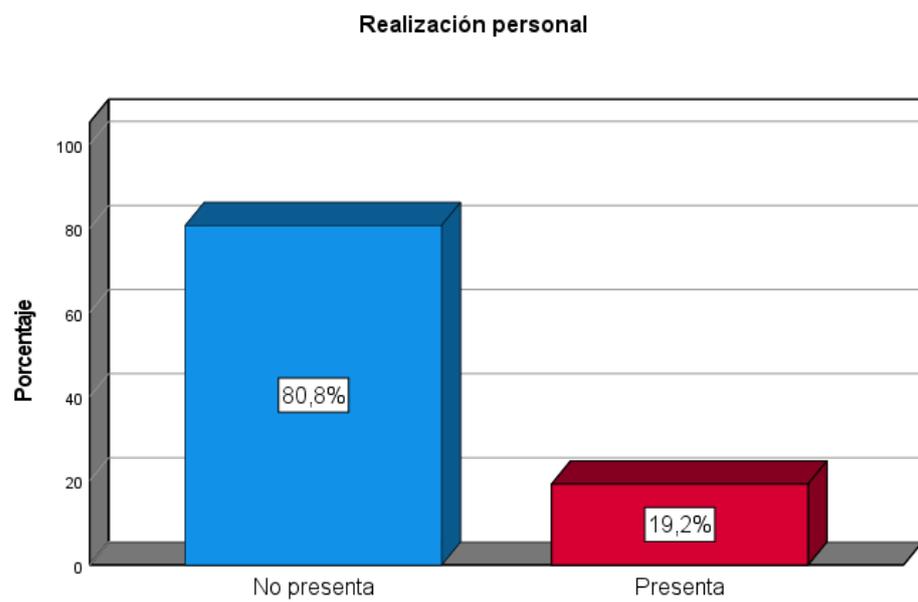


Tabla 10.

Sobrecarga laboral según síndrome de burnout.

		Síndrome de burnout			
		No presenta	Presenta	Total	
Sobrecarga laboral	Baja	Recuento	10	0	10
		% del total	19,2%	0,0%	19,2%
	Media	Recuento	22	2	24
		% del total	42,3%	3,8%	46,2%
	Alta	Recuento	8	10	18
		% del total	15,4%	19,2%	34,6%
Total		Recuento	40	12	52
		% del total	76,9%	23,1%	100,0%

Fuente: Encuesta de elaboración propia.

Figura 10.

Sobrecarga laboral según síndrome de burnout.

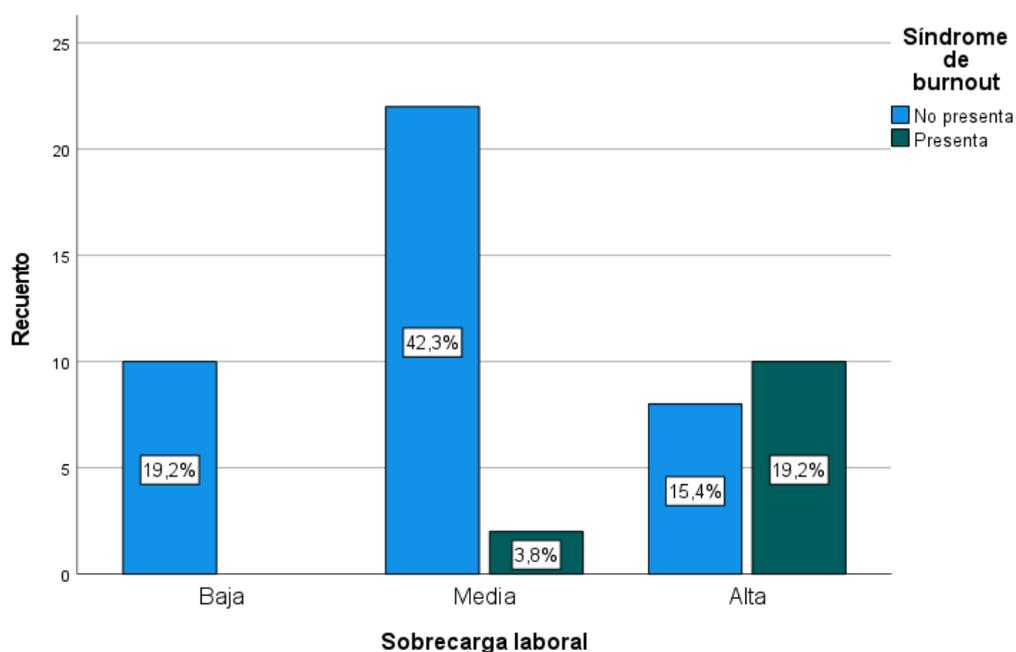


Tabla 11.

Sobrecarga laboral física según síndrome de burnout.

			Síndrome de burnout		
			No presenta	Presenta	Total
Física	Baja	Recuento	12	0	12
		% del total	23,1%	0,0%	23,1%
	Media	Recuento	23	2	25
		% del total	44,2%	3,8%	48,1%
	Alta	Recuento	5	10	15
		% del total	9,6%	19,2%	28,8%
Total		Recuento	40	12	52
		% del total	76,9%	23,1%	100,0%

Fuente: Encuesta de elaboración propia.

Figura 11.

Sobrecarga laboral física según síndrome de burnout.

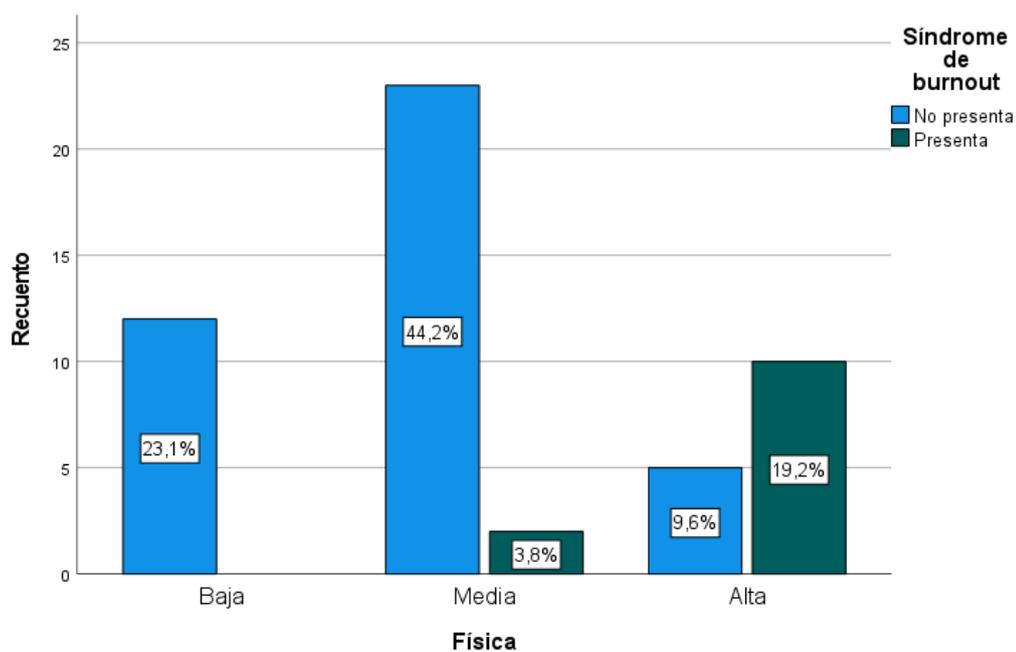


Tabla 12.

Sobrecarga laboral psicológica según síndrome de burnout.

		Síndrome de burnout			
			No presenta	Presenta	Total
Psicológica	Baja	Recuento	8	0	8
		% del total	15,4%	0,0%	15,4%
	Media	Recuento	24	3	27
		% del total	46,2%	5,8%	51,9%
	Alta	Recuento	8	9	17
		% del total	15,4%	17,3%	32,7%
Total		Recuento	40	12	52
		% del total	76,9%	23,1%	100,0%

Fuente: Encuesta de elaboración propia.

Figura 12.

Sobrecarga laboral psicológica según síndrome de burnout.

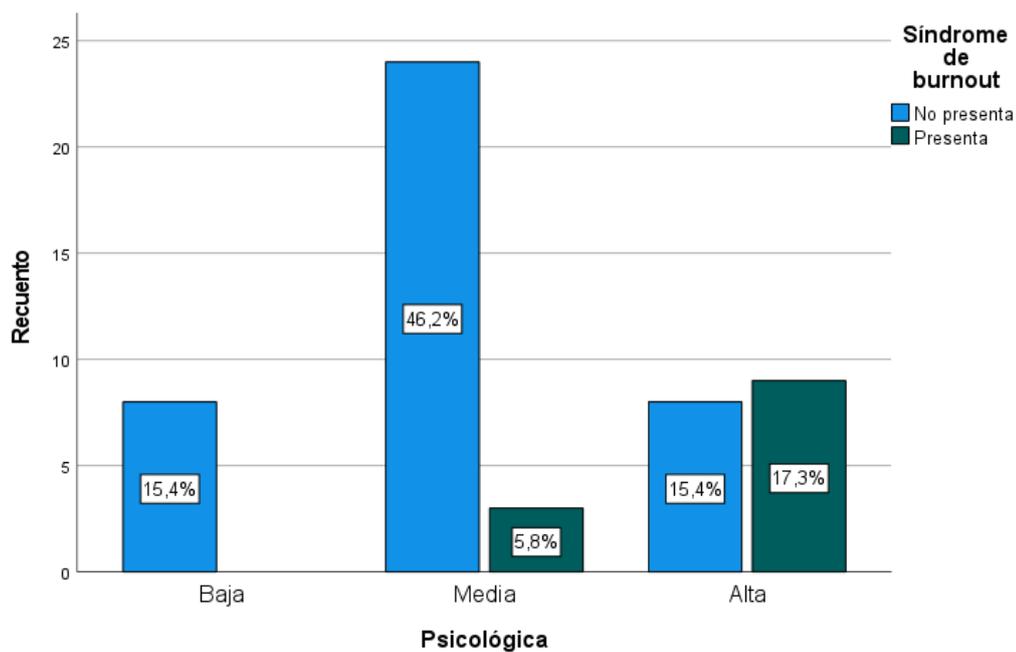


Tabla 13.

Sobrecarga laboral comportamental según síndrome de burnout.

		Síndrome de burnout			
			No presenta	Presenta	Total
Comportamental	Baja	Recuento	9	0	9
		% del total	17,3%	0,0%	17,3%
	Media	Recuento	24	0	24
		% del total	46,2%	0,0%	46,2%
	Alta	Recuento	7	12	19
		% del total	13,5%	23,1%	36,5%
Total		Recuento	40	12	52
		% del total	76,9%	23,1%	100,0%

Fuente: Encuesta de elaboración propia.

Figura 13.

Sobrecarga laboral comportamental según síndrome de burnout.

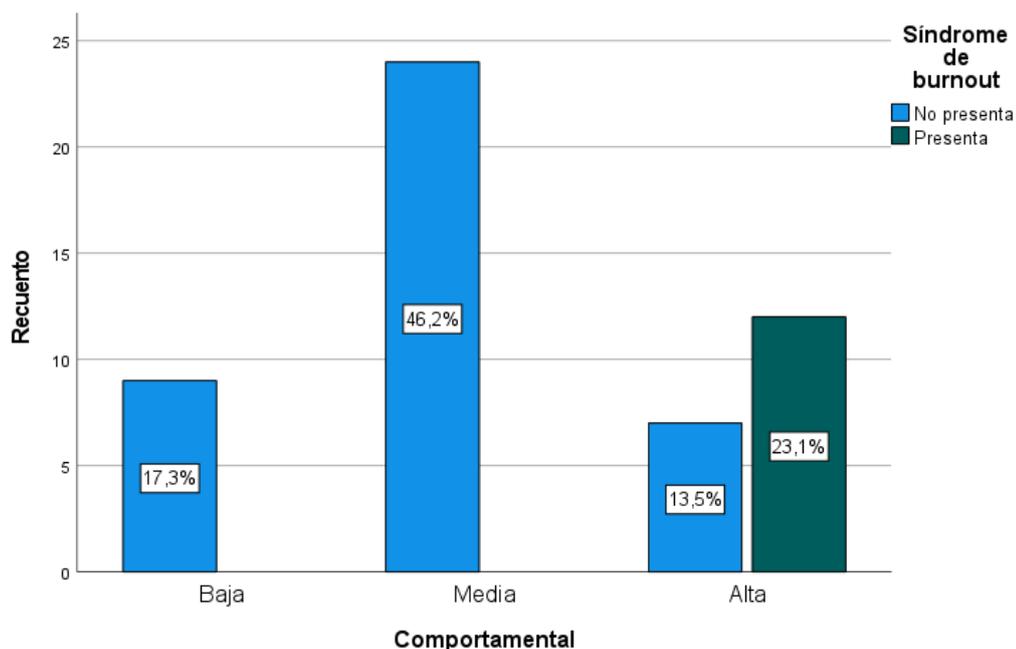


Tabla 14.

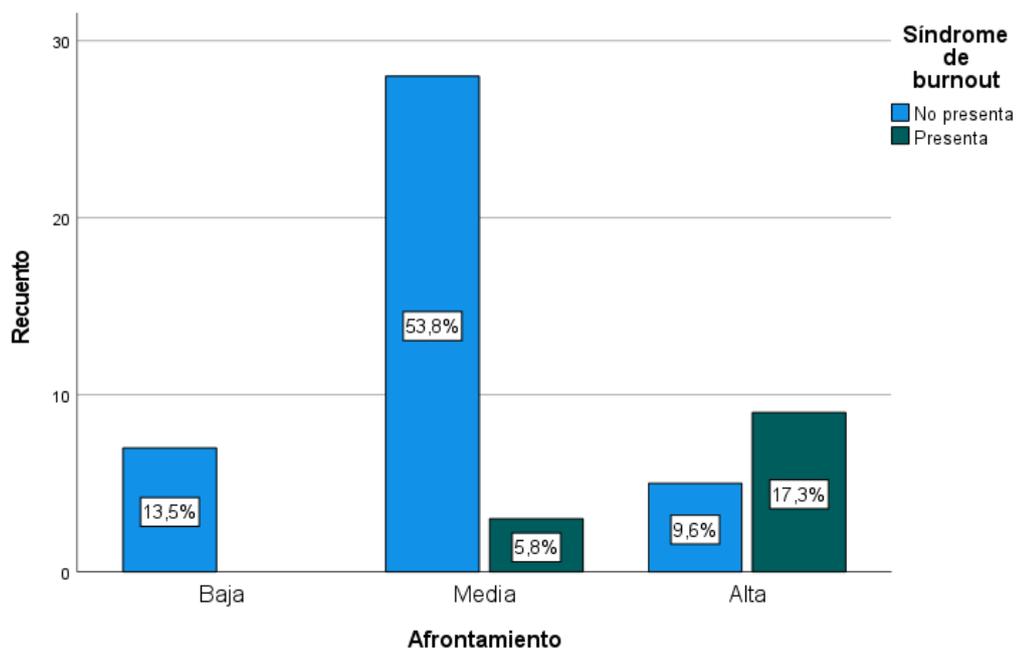
Sobrecarga laboral afrontamiento según síndrome de burnout.

		Síndrome de burnout			
			No presenta	Presenta	Total
Afrontamiento	Baja	Recuento	7	0	7
		% del total	13,5%	0,0%	13,5%
	Media	Recuento	28	3	31
		% del total	53,8%	5,8%	59,6%
	Alta	Recuento	5	9	14
		% del total	9,6%	17,3%	26,9%
Total		Recuento	40	12	52
		% del total	76,9%	23,1%	100,0%

Fuente: Encuesta de elaboración propia.

Figura 14.

Sobrecarga laboral afrontamiento según síndrome de burnout.



5.2. Interpretación de resultados

- En la tabla 1, se observó que la sobrecarga de trabajo se presentó en un 46.2% en un nivel medio, en el 34.6% en un nivel alto y en el 19.2% en un nivel bajo.
- En la tabla 2, se observa que la sobrecarga de trabajo tipo física se presenta en el 48.1% en un nivel medio, en el 28.8% se presenta en un nivel alto y en el 23.1% en un nivel bajo.
- En la tabla 3, se observa que la sobrecarga de trabajo tipo psicológica se presenta en el 51.9% en un nivel medio, en el 32.7% se presenta en un nivel alto y en el 15.4% en un nivel bajo.
- En la tabla 4, se observa que la sobrecarga de trabajo tipo comportamental se presenta en el 46.2% en un nivel medio, en el 36.5% se presenta en un nivel alto y en el 17.3% en un nivel bajo.
- En la tabla 5, se observa que la sobrecarga de trabajo tipo afrontamiento se presenta en el 59.6% en un nivel medio, en el 26.9% se presenta en un nivel alto y en el 13.5% en un nivel bajo.
- En la tabla 6, se observa que en el caso del síndrome de burnout el 76.9% no lo presentó en cambio el 23.1% si lo presentó.
- En la tabla 7, se observa que en el caso del síndrome de burnout en su dimensión cansancio emocional el 75.0% no lo presentó en cambio el 25.0% si lo presentó.
- En la tabla 8, se observa que en el caso del síndrome de burnout en su dimensión despersonalización el 82.7% no lo presentó en cambio el 17.3% si lo presentó.
- En la tabla 9, se observa que en el caso del síndrome de burnout en su dimensión realización personal el 80.8% no lo presentó en cambio el 19.2% si lo presentó.
- En la tabla 10, se observa que en el 19.2% que presentó una sobrecarga laboral baja no presentó síndrome de burnout, pero en el grupo que presenta una sobrecarga de trabajo media, el síndrome se presentó en el 3.8%, en el caso de una sobrecarga alta de trabajo, el síndrome se presentó en el 19.2%.

- En la tabla 11, se observa que en el 23.1% que presentó una sobrecarga laboral física baja no presentó síndrome de burnout, pero en el grupo que presenta una sobrecarga de trabajo física media, el síndrome se presentó en el 3.8%, en el caso de una sobrecarga física alta, el síndrome se presentó en el 19.2%.
- En la tabla 12, se observa que en el 15.4% que presentó una sobrecarga laboral psicológica baja no presentó síndrome de burnout, pero en el grupo que presenta una sobrecarga de trabajo psicológica media, el síndrome se presentó en el 5.8%, en el caso de una sobrecarga psicológica alta, el síndrome se presentó en el 17.3%.
- En la tabla 13, se observa que en el 17.3% que presentó una sobrecarga laboral comportamental baja no presentó síndrome de burnout, en el grupo que presenta una sobrecarga de trabajo comportamental media, el síndrome no se presentó, en el caso de una sobrecarga comportamental alta, el síndrome se presentó en el 23.1%.
- En la tabla 14, se observa que en el 13.5% que presentó una sobrecarga laboral de afrontamiento baja no presentó síndrome de burnout, en el grupo que presenta una sobrecarga de trabajo de afrontamiento media, el síndrome se presentó en el 5.8%, en el caso de una sobrecarga de afrontamiento alta, el síndrome se presentó en el 17.3%.

VI. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

6.1. Análisis inferencial

Hipótesis principal

Ha: Existe relación directa entre la sobrecarga laboral y el síndrome de burnout en enfermeras del Servicio de Medicina Interna - Hospital Miguel Ángel Mariscal Llerena, Ayacucho 2022.

Ho: No existe relación directa entre la sobrecarga laboral y el síndrome de burnout en enfermeras del Servicio de Medicina Interna - Hospital Miguel Ángel Mariscal Llerena, Ayacucho 2022.

Tabla 15

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

			Sobrecarga laboral	Síndrome de burnout
Rho de Spearman	Sobrecarga laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,533**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	52	52
	Síndrome de burnout	Coeficiente de correlación	,533**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	52	52

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

Interpretación:

En la tabla 15 se puede observar una correlación moderada positiva de Rho de Spearman con un resultado de 0.533 con un $p=0.000$ lo que indica una relación directa entre los elementos investigados.

Hipótesis específica 1

Ha: Existe relación directa entre la sobrecarga laboral física y el síndrome de burnout en enfermeras del Servicio de Medicina Interna - Hospital Miguel Ángel Mariscal Llerena, Ayacucho 2022.

Ho: No existe relación directa entre la sobrecarga laboral física y el síndrome de burnout en enfermeras del Servicio de Medicina Interna - Hospital Miguel Ángel Mariscal Llerena, Ayacucho 2022.

Tabla 16

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

			Física	Síndrome de burnout
Rho de Spearman	Física	Coeficiente de correlación	1,000	,599**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	N	52	52	
	Síndrome de burnout	Coeficiente de correlación	,599**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
N		52	52	

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

Interpretación:

En la tabla 16 se puede observar una correlación moderada positiva de Rho de Spearman con un resultado de 0.599 con un $p=0.000$ lo que indica una relación directa entre los elementos investigados.

Hipótesis específica 2

Ha: Existe relación directa entre la sobrecarga laboral psicológica y el síndrome de burnout en enfermeras del Servicio de Medicina Interna - Hospital Miguel Ángel Mariscal Llerena, Ayacucho 2022.

Ho: No existe relación directa entre la sobrecarga laboral psicológica y el síndrome de burnout en enfermeras del Servicio de Medicina Interna - Hospital Miguel Ángel Mariscal Llerena, Ayacucho 2022.

Tabla 17

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

			Psicológica	Síndrome de burnout
Rho de Spearman	Psicológica	Coeficiente de correlación	1,000	,483**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	52	52
	Síndrome de burnout	Coeficiente de correlación	,483**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	52	52

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

Interpretación:

En la tabla 17 se puede observar una correlación moderada positiva de Rho de Spearman con un resultado de 0.483 con un $p=0.000$ lo que indica una relación directa entre los elementos investigados.

Hipótesis específica 3

Ha: Existe relación directa entre la sobrecarga laboral comportamental y el síndrome de burnout en enfermeras del Servicio de Medicina Interna - Hospital Miguel Ángel Mariscal Llerena, Ayacucho 2022.

Ho: No existe relación directa entre la sobrecarga laboral comportamental y el síndrome de burnout en enfermeras del Servicio de Medicina Interna - Hospital Miguel Ángel Mariscal Llerena, Ayacucho 2022.

Tabla 18

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

			Comportamental	Síndrome de burnout
Rho de Spearman	Comportamental	Coeficiente de correlación	1,000	,654**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	52	52
	Síndrome de burnout	Coeficiente de correlación	,654**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	52	52

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

Interpretación:

En la tabla 18 se puede observar una correlación moderada positiva de Rho de Spearman con un resultado de 0.654 con un $p=0.000$ lo que indica una relación directa entre los elementos investigados.

Hipótesis específica 4

Ha: Existe relación directa entre la sobrecarga laboral de afrontamiento y el síndrome de burnout en enfermeras del Servicio de Medicina Interna - Hospital Miguel Ángel Mariscal Llerena, Ayacucho 2022.

Ho: No existe relación directa entre la sobrecarga laboral de afrontamiento y el síndrome de burnout en enfermeras del Servicio de Medicina Interna - Hospital Miguel Ángel Mariscal Llerena, Ayacucho 2022.

Tabla 19

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

		Síndrome de		
		Afrontamiento		
		burnout		
Rho de Spearman	Afrontamiento	Coefficiente de correlación	1,000	,558**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	52	52
	Síndrome de burnout	Coefficiente de correlación	,558**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	52	52

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

Interpretación:

En la tabla 19 se puede observar una correlación moderada positiva de Rho de Spearman con un resultado de 0.558 con un $p=0.000$ lo que indica una relación directa entre los elementos investigados.

VII. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

7.1. Comparación resultados

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la sobrecarga laboral y el síndrome de burnout en enfermeras del Servicio de Medicina Interna - Hospital Miguel Ángel Mariscal Llerena, Ayacucho 2022. Del mismo modo se busca determinar el nivel de relación que se produce entre la variable sobrecarga laboral con sus dimensiones sobrecarga laboral física, psicológica, comportamental y de afrontamiento y el síndrome de burnout.

La mayor limitación del estudio fue la encuesta a los profesionales de enfermería ya que se tuvo que realizar en grupos pequeños para no interrumpir sus labores y coordinando los días, pero de igual forma los instrumentos se aplicaron a toda la muestra tomando menos de tres semanas, para recopilar la información correspondiente. Además, es necesario recordar que el cuestionario utilizado fue elaborado para las características de la muestra estudiada.

De acuerdo los resultados se encontraron que el 46.2% presentó un nivel de sobrecarga laboral medio, el 34.6% alto y el 19.2% bajo, en el caso del síndrome el 76.9% no lo presenta y el 23.1% si lo presenta. Se concluye que existe una relación directa entre las variables de estudio de acuerdo al resultado de Rho de Spearman con un coeficiente de 0.533 y una significancia de 0.000.

Lo cual concuerda con lo obtenido por Asto y Díaz (18) donde se halló que el 37% presentó sobrecarga de trabajo en un nivel bajo, el 56% lo presentó en un nivel medio, además, el 93% no presentó el trastorno del burnout solo el 7%. Por lo que se concluyó que entre las variables de estudio se presenta un nivel de relación directa con un coeficiente de 0.478 significativo al 0.000, lo que también

concuera con el estudio de Rivera y Valle (21) donde concluyó que entre los elementos de estudio con un índice de 0.845 significativa al 0.000 hay una relación directa, Igualmente, Zevallos y Suarez (22) evidenció hubo presencia del síndrome de burnout en el 53% pero en un nivel, leve a un 15% que lo presento en un nivel moderado y el 32% no presentó, por otro lado la carga de trabajo en más del 70% fuer regular. Finalmente según el coeficiente de 0.431 significativa al 0.00 se halló que entre los elementos en estudio se presentó una asociación, estadística significativa, como en el caso del presente estudio, en donde hemos observado que el nivel de la sobrecarga laboral es nivel medio en el caso del síndrome de burnout que en su mayoría no se presenta, asimismo entre ambas variables se presenta un nivel moderado de correlación siendo una relación directa donde a mayor presencia de este síndrome se asocia con una mayor sobrecarga de trabajo.

Cabe menciona que la sobrecarga laboral es el incremento de tareas o demandas de competencias, habilidades y conocimientos, en las que existe un alto estrés, que puede estar asociado al agotamiento mental, que a su vez aumenta los niveles de agotamiento físico y mental de los profesionales. La sobrecarga cuantitativa implica un número excesivo de actividades que se deben realizar durante la jornada laboral, mientras que la sobrecarga cualitativa se refiere a las exigencias excesivas sobre las habilidades, capacidades y conocimientos de un trabajador (23). Por otro lado, el síndrome de burnout, se refiere al nivel crónico del estrés laboral. Esto se manifiesta como un estado de agotamiento físico y mental que persiste en el tiempo y comienza a alterar el carácter y la autoestima del trabajador. Durante este proceso, los trabajadores gradualmente pierden interés y desarrollan reacciones psicológicas negativas hacia sus trabajos (31).

Asimismo en el ámbito de enfermería la sobrecarga laboral es común como se puede observar en los diferentes estudios e

investigaciones, y esto en un continuo día tras día, lo que lo lleva a un estado de constante presión que genera problemáticas como es el caso del estrés y en un nivel superior a ello se encuentra el síndrome de burnout que causa que el personal se desgaste emocionalmente, lo que perjudica enormemente las funciones en especial de enfermería que necesita de un manejo de las emociones para poder atender y cuidar a los pacientes, por ello y según resultados se comprueba como la sobrecarga laboral es uno de los factores directos para originar el síndrome de burnout.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

- Existe relación directa entre la sobrecarga laboral y el síndrome de burnout en enfermeras del Servicio de Medicina Interna - Hospital Miguel Ángel Mariscal Llerena, Ayacucho 2022, según el estadístico Rho de Spearman ($p=0.000$; $r_s=0.533$).
- Existe relación directa entre la sobrecarga laboral física y el síndrome de burnout en enfermeras del Servicio de Medicina Interna - Hospital Miguel Ángel Mariscal Llerena, Ayacucho 2022, según el estadístico Rho de Spearman ($p=0.000$; $r_s=0.599$).
- Existe relación directa entre la sobrecarga laboral psicológica y el síndrome de burnout en enfermeras del Servicio de Medicina Interna - Hospital Miguel Ángel Mariscal Llerena, Ayacucho 2022, según el estadístico Rho de Spearman ($p=0.000$; $r_s=0.483$).
- Existe relación directa entre la sobrecarga laboral comportamental y el síndrome de burnout en enfermeras del Servicio de Medicina Interna - Hospital Miguel Ángel Mariscal Llerena, Ayacucho 2022, según el estadístico Rho de Spearman ($p=0.000$; $r_s=0.654$).
- Existe relación directa entre la sobrecarga laboral de afrontamiento y el síndrome de burnout en enfermeras del Servicio de Medicina Interna - Hospital Miguel Ángel Mariscal Llerena, Ayacucho 2022, según el estadístico Rho de Spearman ($p=0.000$; $r_s=0.558$).

RECOMENDACIONES

- A los profesionales de enfermería, asistir a talleres en donde se les brinde estrategias o técnicas para poder prevenir el síndrome de burnout, como es el caso del desarrollo de la inteligencia emocional, técnicas de respiración, de afrontamiento, entre otras, para poder mejorar y soportar su adaptación a la carga de trabajo.
- A los profesionales de enfermería apoyarse en cuanto a la movilización de pacientes y otros esfuerzos físicos en el área para distribuir la carga de trabajo además de cuidar su salud física de un sobreesfuerzo que podría lesionarlos.
- A los profesionales enfermería hacerse evaluaciones periódicas sobre su salud mental con apoyo del departamento de psicología, con el fin de prevenir un estrés prolongado y crónico que pueda derivar en un síndrome de burnout, afectando su servicio.
- A los profesionales de enfermería mejorar la comunicación con sus compañeros de trabajo generar una mayor unión en el grupo, reuniéndose y debatiendo sobre como mejorar el servicio, y de esta manera lograr un mejor comportamiento y cohesión del grupo.
- Al personal de enfermería capacitarse continuamente en temas relacionados a su servicio, especializarse y seguir creciendo profesionalmente y de esta forma mejorar su servicio y tener un mejor nivel de afrontamiento que le prevenga de padecer problemáticas como el síndrome de burnout.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Rendón Montoya Militza Saraí, Peralta Peña Sandra Lidia, Hernández Villa Eva Angelina, Hernández Reyna Isabel, Vargas María Rubi, Favela Ocaño María Alejandra. Síndrome de burnout en personal de enfermería de unidades de cuidados críticos y hospitalización. *Enfermo. globo* [Internet]. 2020 [citado 14 Oct 2022]; 19 (59): 479-506. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412020000300479&lng=es.
2. Martínez SM, González-Argote J. Sobrecarga laboral y satisfacción del personal de enfermería en un hospital público de Buenos Aires, Argentina. *INFODIR* [Internet]. 2022 [citado 14 Oct 2022];0(38). Disponible en: <http://www.revinfodir.sld.cu/index.php/infodir/article/view/1226>
3. Juárez B. El burnout es oficialmente una enfermedad de trabajo reconocida por la OMS. [Internet]. 2022 [citado 14 Oct 2022] Disponible en: <https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/El-burnout-es-oficialmente-una-enfermedad-de-trabajo-reconocida-por-la-OMS-20220104-0056.html>
4. Montgomery A, Patrician P, Azuero A. Nurse burnout syndrome and work environment impact patient safety grade. *J Nurs Care Qual* [Internet]. 2022 [citado 14 Oct 2022] 37(1):87–93. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1097/NCQ.0000000000000574>
5. Wei H, Aucoin J, Kuntapay G, Justice A, Jones A, Zhang C. The prevalence of nurse burnout and its association with telomere length pre and during the COVID-19 pandemic. *PLoS One* [Internet]. 2022 [citado el 15 de octubre de 2022];17(3). Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/35294438/>
6. Pifer R, Bryant M. Physician burnout costs industry \$4.6B annually [Internet]. *Healthcare Dive*. 2019 [citado el 15 de octubre de 2022]. Disponible en: <https://www.healthcaredive.com/news/physician-burnout-costs-industry-46b-annually/555631/>

7. Rusca K, Setyowati Y. Prevalence of burnout syndrome among nurses in general hospitals in provincial East Java: Cross-sectional study. *Enferm Clin* [Internet]. 2019 [citado el 15 de octubre de 2022]. 29:362–6. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1016/j.enfcli.2019.04.045>
8. Organización Panamericana de la Salud. Estudio advierte sobre elevados niveles de depresión y pensamientos suicidas en personal de salud de América Latina durante la pandemia [Internet] 2022 [citado el 15 de octubre de 2022]. Disponible en: <https://www.paho.org/es/noticias/13-1-2022-estudio-advier-te-sobre-elevados-niveles-depresion-pensamientos-suicidas-personal>
9. Galeano N, Jimenez S. La sobrecarga laboral y sus consecuencias en la salud de los trabajadores [Internet]. 2022 [citado el 26 de octubre de 2022]. Disponible en: https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/46225/1/2022_sobrecarga_laboral_consecuencias_salud.pdf
10. Alegre A, Bedregal O, Rodrich A. Resiliencia y Burnout en enfermeras de un hospital general de Lima, Perú. *Interacciones Rev Av Psicol* [Internet] 2019 [citado el 15 de octubre de 2022] 5(3): e183. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.24016/2019.v5n3.183>
11. Castro, L. Asociación del Clima Laboral y Síndrome de Burnout en los Licenciados Enfermeros del servicio de cuidado intensivos, Hospital Lircay Huancavelica, 2021. Universidad María Auxiliadora; 2022. [citado el 15 de octubre de 2022] Disponible en: <https://repositorio.uma.edu.pe/handle/20.500.12970/958>
12. Sarmiento G. Burnout en el servicio de emergencia de un hospital. *Rev. Horiz. Med.* 19(1) [Internet] 2019 [citado el 15 de octubre de 2022]. Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-558X2019000100011
13. Chiluzza J, Fuentes D. Síndrome de burnout y resiliencia por covid-19 en enfermeras, Hospital General José María Velasco Ibarra. Tena, 2021. [Tesis de titulación] Universidad Nacional de

- Chimborazo; 2021. [citado el 15 de octubre de 2022]. Disponible en:
<http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/7881>
14. Torres F, Irigoyen V, Moreno P, Ruilova E, Casares J, Mendoza M. Síndrome de Burnout en profesionales de la salud del Ecuador y factores asociados en tiempos de pandemia. Rev. virtual Soc. Parag. Med. Int. [Internet]. 2021 [citado el 15 de octubre de 2022]; 8(1): 126-136. Disponible en:
http://scielo.iics.una.py/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2312-38932021000100126&lng=en.
 15. Vinueza A, Aldaz N, Mera C, Tapia E, Vinueza M. Síndrome de Burnout en personal sanitario ecuatoriano durante la pandemia de la COVID-19. Rev. correo científico médico [Internet]. 2021 [citado 14 Oct 2022]; 25 (2) Disponible en:
<http://www.revcocmed.sld.cu/index.php/cocmed/article/view/3808>
 16. Moreira G. Síndrome de Burnout en el personal de enfermería asignado a la unidad de cuidados intensivos del Hospital de Especialidades FF. AA. N° 1 en el periodo agosto 2019 - septiembre 2019. [Tesis de titulación] Ecuador: Pontificia Universidad Católica del Ecuador; 2020. Disponible en:
<http://repositorio.puce.edu.ec/handle/22000/18162>
 17. Carrillo M. El síndrome de Burnout y la carga laboral en los servidores públicos de Atención Ciudadana. [Tesis de maestría en gestión del talento humano] Ecuador: Universidad Técnica de Ambato; 2018. Disponible en:
<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/28207/1/27%20GTH.pdf>
 18. Asto E, Díaz A. Sobrecarga laboral y síndrome de burnout en enfermeras de Áreas Críticas - Hospital Regional Ayacucho, 2021. [Tesis de titulación] Lima: Universidad Autónoma de Ica; 2022. Disponible en:
<http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/1604/3/Ana%20Diaz%20De%20La%20Cruz.pdf>
 19. Araujo C, Cubas I. Síndrome de burnout y desempeño laboral en tiempos de pandemia en el personal de enfermería del Hospital

- Regional Docente Cajamarca 2021. [Tesis presentada en cumplimiento parcial de los requerimientos para optar el Título Profesional de Licenciado en Enfermería] Cajamarca Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo; 2022. Disponible en: <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/2295>
20. Zelada D. Síndrome de burnout y satisfacción laboral en enfermeras de áreas críticas Hospital Regional docente de Cajamarca 2018. [Tesis de maestro en gerencia de servicios de salud] Lima: Universidad de San Martín de Porres; 2021. Disponible en: https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/9202/zelada_de.pdf?sequence=1&isAllowed=y
21. 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 para el Desarrollo; 2021. Disponible en: <http://repositorio.unid.edu.pe/bitstream/handle/unid/110/TESIS%20FINAL%20RIVERA%20-%20VALLE.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
22. Zevallos S, Suárez T. El síndrome de Burnout relacionado con la carga laboral de los profesionales de enfermería del hospital regional Miguel Ángel Mariscal LLerena de Ayacucho, 2017. [Tesis para optar el título de profesional de licenciada en enfermería] Ayacucho: Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga; 2018. Disponible en: http://repositorio.unsch.edu.pe/bitstream/UNSCH/2680/1/TESIS%20En721_Zev.pdf
23. Nieto M. Sobrecarga laboral y satisfacción del personal del Hospital I Pacasmayo, 2018. [Tesis de Maestría] Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2018 [citado 14 Oct 2022] Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31075/nieto_ps.pdf?sequence=1
24. Bustamante K. Sobrecarga de trabajo y desempeño laboral del profesional de enfermería en los Servicios de Emergencia. [Tesis de titulación] Lima: Universidad Peruana Cayetano Heredia; 2021

- [citado el 10 de diciembre de 2022]; Disponible en:
<https://repositorio.upch.edu.pe/handle/20.500.12866/9462>
25. Rivera D. Sobrecarga laboral del personal de dos establecimientos de salud del distrito de San Juan de Lurigancho 2018. [Tesis de Maestría] Lima: Universidad Cesar Vallejo: 2018 [citado 14 Oct 2022] Disponible en:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28265/Rivera_TD.pdf?seq
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. [Tesis de maestría] Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2018 [citado 14 Oct 2022] Disponible en:
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/14380>.
27. Organización Internacional del Trabajo. Estrés en el trabajo: Un reto colectivo. Organización internacional del trabajo. [Internet] 2016 [citado 14 Oct 2022] Disponible en:
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_466549.pdf.
28. Smith M, Carayon P. Using the 'balance model' for occupational safety and health promotion. En: Ergonomics and Health Aspects of Work with Computers. Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg [Internet]. 2009. [citado 14 Oct 2022] p. 105–14. Disponible en:
https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-642-02731-4_13
29. Nieto M. Sobrecarga laboral y satisfacción del personal del Hospital I Pacasmayo, 2018. [Tesis de Maestría] Lima: Universidad Cesar Vallejo: 2018 [citado 14 Oct 2022] Disponible en:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31075/nieto_ps.pdf?sequence=1
30. Sotelo I. Carga laboral y rendimiento académico en los internos de enfermería, facultad de enfermería. [Tesis de titulación] Lima: Universidad Inca Garcilaso de la Vega; 2018 [citado 14 Oct 2022] Disponible en:
<http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/3384>

31. Rodríguez M, Cobos A, Galindo R. Prevención del burnout en Enfermería Prevención del burnout en Enfermería. SANUM [Internet]. 2021 [citado el 10 de diciembre de 2022].5(1) Disponible en: https://revistacientificasanum.com/pdf/sanum_v5_n1_a8.pdf
32. Quirón prevención. Síntomas del síndrome de 'burnout': ¿cómo identificarlo? [Internet]. 2018 [citado 14 Oct 2022]. Disponible en: <https://www.quironprevencion.com/blogs/es/prevenidos/sintomas-sindrome-burnout-identificarlo>
33. Ada Health GmbH. Síndrome de burnout o de desgaste profesional. [Internet]. 2022 [citado 14 Oct 2022]. Disponible en: <https://ada.com/es/conditions/burnout/>
34. Médicos y Pacientes. La OMS reconoce como enfermedad el burnout o síndrome de estar quemado [Internet]. 2019 [citado 14 Oct 2022]. Disponible en: <http://www.medicosypacientes.com/articulo/la-oms-reconoce-como-enfermedad-el-burnout-o-sindrome-de-estar-quemado>
35. Sáenz R. Cansancio emocional y rendimiento académico de los estudiantes de la Escuela Técnica Superior PNP - Puente Piedra, 2017. Perú. [Tesis de Maestría] Universidad Cesar Vallejo; 2018 [citado 14 Oct 2022]. Disponible de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14190/S%C3%A1enz_NRN.pdf?sequence=1&isAllowed=y
36. Unión General de Trabajadores de España. Guía sobre el síndrome de quemado (Burnout). Madrid: Comisión Ejecutiva Confederal de UGT. [Internet] 2015. [citado 14 Oct 2022]. Disponible de: http://navarra.ugt.org/salud_laboral/archivos/201212/burnout-gui769a.pdf?1
37. Acosta C, Mullings R, Torralbas A. Síndrome Burnout. Un acercamiento al tema [Internet]. Psiquiatría; 2014 [citado 14 Oct 2022]. Disponible en: <https://psiquiatria.com/psicologia-general/sindrome-burnout-un-acercamien-to-al-tema/>
38. García A. Síndrome de burnout y compromiso organizacional en trabajadores de un grupo importador de vehículos menores – región norte 2012. [Tesis de titulación] Chiclayo: Universidad Católica

- Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo; 2015. [citado 14 Oct 2022].
Disponibile de: <http://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/345>
39. Larico Mamani, LI. Síndrome de Burnout en enfermeras del Centro de Salud Santa Adriana y docentes de la Institución Educativa César Vallejo de la ciudad de Juliaca – 2015. [Tesis de titulación] Juliaca: Universidad Peruana Unión; 2016. Disponible de: <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/197>
40. Corentt P. La ley de la atracción y la visualización creativa [Internet]. Desarrollo Personal; 2011 [citado 14 Oct 2022]. Disponible en: <https://articulos.corentt.com/la-ley-de-la-atraccion-y-la-visualizacion-creativa/>
41. Bonfill E, Lleixa M, Sáez F, Romaguera S. Estrés en los cuidados: una mirada desde el modelo de Roy. Index Enferm [Internet]. 2010 [citado 14 Oct 2022]; 19 (4): 279-282. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962010000300010&lng=es.
42. Ñaupas H, Mejía E, Novoa E, Villagómez A. Metodología de la investigación científica y la elaboración de tesis. 3era edición. Perú. 2013.
43. Arias F. El Proyecto de Investigación Introducción a la metodología científica. 6ª Edición. Editorial Episteme, C.A. Caracas - República 2012.
44. Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. Metodología de Investigación. Sexta edición. México D.F.: Mc Graw-Hill Interamericana. 2014.
45. Dzul Escamilla M. Diseño No-Experimental. [Internet]. 2013 [citado 14 Oct 2022]; Disponible en: <http://repository.uaeh.edu.mx/bitstream/handle/123456789/14902>
46. Rodríguez M, Mendivelso F. Diseño de investigación de Corte Transversal. Rev medica Sanitas [Internet]. 2018 [citado 14 Oct 2022]; 21(3):141–6. Disponible en: <https://revistas.unisanitas.edu.co/index.php/rms/article/download/368/289/646>

47. Carrasco Diaz S. Metodología de La Investigación Científica. [Internet]. 2016 [citado 14 Oct 2022]; Disponible en: https://www.academia.edu/26909781/Metodologia_de_La_Investigacion_Cientifica_Carrasco_Diaz_1_
48. 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.

ANEXO

Anexo 01: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE	METODOLOGÍA
<p>PROBLEMA GENERAL ¿Cuál es la relación entre la sobrecarga laboral y el síndrome de burnout en enfermeras del Servicio de Medicina Interna - Hospital Miguel Ángel Mariscal Llerena, Ayacucho 2022?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS PE1. ¿Cuál es la relación entre la sobrecarga laboral física y el síndrome de burnout en enfermeras del Servicio de Medicina Interna - Hospital Miguel Ángel Mariscal Llerena, Ayacucho 2022?</p> <p>PE2. ¿Cuál es la relación entre la sobrecarga laboral psicológica y el síndrome de burnout en enfermeras del Servicio de Medicina Interna - Hospital Miguel Ángel Mariscal Llerena, Ayacucho 2022?</p>	<p>OBJETIVOS ESPECÍFICO Determinar la relación entre la sobrecarga laboral y el síndrome de burnout en enfermeras del Servicio de Medicina Interna - Hospital Miguel Ángel Mariscal Llerena, Ayacucho 2022.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS OE1. Determinar la relación entre la sobrecarga laboral física y el síndrome de burnout en enfermeras del Servicio de Medicina Interna - Hospital Miguel Ángel Mariscal Llerena, Ayacucho 2022</p> <p>OE2. Determinar la relación entre la sobrecarga laboral psicológica y el síndrome de burnout en enfermeras del Servicio de Medicina Interna - Hospital Miguel Ángel Mariscal Llerena, Ayacucho 2022.</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL Existe relación directa entre la sobrecarga laboral y el síndrome de burnout en enfermeras del Servicio de Medicina Interna - Hospital Miguel Ángel Mariscal Llerena, Ayacucho 2022.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICA HE1. Existe relación directa entre la sobrecarga laboral física y el síndrome de burnout en enfermeras del Servicio de Medicina Interna - Hospital Miguel Ángel Mariscal Llerena, Ayacucho 2022.</p> <p>HE2. Existe relación directa entre la sobrecarga laboral psicológica y el síndrome de burnout en enfermeras del Servicio de Medicina Interna - Hospital Miguel Ángel Mariscal Llerena, Ayacucho 2022.</p>	<p>VARIABLE X: Sobrecarga laboral</p> <p>Dimensiones: Dimensión física Dimensión psicológica Dimensión comportamental Dimensión afrontamiento</p> <p>VARIABLE Y: Síndrome de burnout</p> <p>Dimensiones: Cansancio emocional Despersonalización Realización personal</p>	<p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Tipo: básica</p> <p>Nivel: Correlacional de corte transversal</p> <p>Diseño: no experimental</p> <p>Población: 52 enfermeras del Servicio de Medicina Interna - Hospital Miguel Ángel Mariscal Llerena, Ayacucho 2022</p> <p>Muestra: 52 enfermeras del Servicio de Medicina Interna - Hospital Miguel Ángel Mariscal Llerena, Ayacucho 2022</p> <p>Técnica: encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario para medir el autocuidado del paciente con diabetes</p>

<p>PE3. ¿Cuál es la relación entre la sobrecarga laboral comportamental y el síndrome de burnout en enfermeras del Servicio de Medicina Interna - Hospital Miguel Ángel Mariscal Llerena, Ayacucho 2022?</p> <p>PE4. ¿Cuál es la relación entre la sobrecarga laboral de afrontamiento y el síndrome de burnout en enfermeras del Servicio de Medicina Interna - Hospital Miguel Ángel Mariscal Llerena, Ayacucho 2022?</p>	<p>OE3. Determinar la relación entre la sobrecarga laboral comportamental y el síndrome de burnout en enfermeras del Servicio de Medicina Interna - Hospital Miguel Ángel Mariscal Llerena, Ayacucho 2022</p> <p>OE4. ¿Determinar la relación entre la sobrecarga laboral de afrontamiento y el síndrome de burnout en enfermeras del Servicio de Medicina Interna - Hospital Miguel Ángel Mariscal Llerena, Ayacucho 2022?</p>	<p>HE3. Existe relación directa entre la sobrecarga laboral comportamental y el síndrome de burnout en enfermeras del Servicio de Medicina Interna - Hospital Miguel Ángel Mariscal Llerena, Ayacucho 2022.</p> <p>HE4. Existe relación directa entre la sobrecarga laboral de afrontamiento y el síndrome de burnout en enfermeras del Servicio de Medicina Interna - Hospital Miguel Ángel Mariscal Llerena, Ayacucho 2022.</p>		<p>Cuestionario para medir la calidad de vida en pacientes con diabetes</p>
---	---	---	--	---

Anexo 2: Instrumento de recolección de datos



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA

INSTRUMENTO N°01

CUESTIONARIO “SOBRECARGA LABORAL EN ENFERMERAS DEL SERVICIO DE MEDICINA INTERNA - HOSPITAL MIGUEL ÁNGEL MARISCAL LLERENA”

I. Presentación:

Las siguientes preguntas del presente cuestionario son de carácter anónimo, por lo que se pide su sinceridad en cada una de las respuestas, así mismo se les agradece anticipadamente la participación y colaboración con el presente trabajo de investigación.

II. Datos generales

1. Edad:

2. Estado civil:

- Soltera ()
- Conviviente ()
- Casada ()

3. Grado de instrucción:

- Primaria ()
- Secundaria ()
- Técnico
- Universitario ()

II. SOBRECARGA LABORAL

Nº	Ítems	Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
DIMENSIÓN FÍSICA						
1	A Ud. sobrecarga laboral de enfermería le permite combinar la posición de pie-sentado					
2	Ud. Mantiene la columna en posición recta durante su labor					
3	Ud. Mantiene los brazos por debajo del nivel de los hombros.					

4	Para Ud. la tarea de interna de enfermería le exige desplazamientos					
5	Para Ud. El desplazamiento en tiempo inferior al 25% de la jornada laboral					
6	A Ud. la enfermería le genera esfuerzo muscular					
7	Ud. Con frecuencia tiene el hábito de rascarse y morderse la uña					
8	Ud. Durante su labor como interna de enfermería tiene mucho sueño					
9	Ud. Luego de terminar su jornada como interna de enfermería se siente cansada con ganas de querer dormir					
10	Ud. El trabajo de interna de enfermería le genera dolor de cabeza					
11	Ud. Tiene descansos reglamentarios para ingerir sus alimentos					
12	Para Ud. Los pesos que se manipulan son inferiores a 25 kg.					
DIMENSIÓN PSICOLÓGICA						
13	Para Ud. El nivel de atención requerido para la ejecución de trabajo como interna es elevado.					
14	Ud. Siente mucha presión como interna de parte de las enfermeras					
15	Ud. Puede relajarse estar tranquila con facilidad en cualquier momento					
16	Ud. Tiene problema para concentrarse en su labor como interna de enfermería					
17	Para Ud. Su labor le genera desgaste mental					
18	Para Ud. La cantidad de documentos que se genera por cada paciente es demasiado.					
19	Para Ud. El procesar la información es sencilla, se evita la memorización.					
20	Para Ud. El entorno físico le facilita el desarrollo trabajo como interna de enfermería					
DIMENSIÓN COMPORAMENTAL						
21	Ud. Puede cometer algún error recibe mucha crítica					
22	Ud. El trabajo que me encomiendan hago de manera correcta.					
23	Ud. Como interna percibe que le falta experiencia práctica.					
24	Ud. Suele realizar su labor de interna de enfermería sin interrupciones					
25	Ud. Durante su jornada laboral experimenta sentimientos de agresividad o aumento de irritabilidad					
26	Ud. Durante su jornada laboral tiene conflictos o tendencia a polemizar o discutir.					
27	Ud. Durante su jornada laboral tiende al aislamiento de los demás					
28	Ud. durante su jornada laboral tiene desgano para cumplir sus funciones.					
DIMENSIÓN DE AFRONTAMIENTO						
29	Ud. En el entorno laboral se adapta al rigor del trabajo					
30	A Ud. recibió capacitación de la correcta manipulación de cargas					
31	Para Ud. El ritmo de trabajo es demandante					
32	Ud. Entiende las indicaciones con facilidad					
33	Para Ud. La rutina de trabajo es manejable.					

34	Ud. Percibe que es mejor organizarse en el trabajo					
35	Ud. recibe elogios por cumplir su jornada laboral					
36	Ud. Busca información sobre lo que desconoce					
37	Ud. considera que es importante observar los valores y confidencialidad					

Fuente: Sotelo I. Carga laboral y rendimiento académico en los internos de enfermería, facultad de enfermería. [Tesis de titulación] Lima: Universidad Inca Garcilaso de la Vega; 2018 Disponible en: <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/3384>



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA

INSTRUMENTO N°02

CUESTIONARIO “SÍNDROME DE BURNOUT EN ENFERMERAS DEL SERVICIO DE MEDICINA INTERNA - HOSPITAL MIGUEL ÁNGEL MARISCAL LLERENA”

I. Presentación:

Las siguientes preguntas del presente cuestionario son de carácter anónimo, por lo que se pide su sinceridad en cada una de las respuestas, así mismo se les agradece anticipadamente la participación y colaboración con el presente trabajo de investigación.

MASLACH BURNOUT INVENTORY (MBI)

Señale el número que crea oportuno sobre la frecuencia con que siente los enunciados:

- 1= Ninguna vez.
- 2= Pocas veces al año.
- 3= Una vez al mes o menos.
- 4= Pocas veces al mes.
- 5= Una vez a la semana.
- 6= Pocas veces por semana.
- 7= Todos los días

N		1	2	3	4	5	6	7
Cansancio emocional								
1	Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo.							
2	Me siento agotado al final de la jornada laboral.							
3	Me siento fatigado Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo.							
4	Trabajar con gente todo el día es realmente una tensión para mí.							
5	Me siento agotado por mi trabajo.							

6	Me siento frustrado/a por mi trabajo.								
7	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo.								
8	Trabajar directamente con personas me produce estrés.								
9	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.								
Despersonalización									
10	Creo que trato a algunos usuarios/as como si fueran objetos impersonales.								
11	Me he vuelto más insensible con las personas desde que ejerzo la profesión de enfermería.								
12	Me preocupa que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.								
13	Realmente no me importa lo que les pase a algunos de mis usuarios/as.								
14	Siento que los usuarios/as me culpan de algunos de sus problemas.								
Realización personal									
15	Puedo entender fácilmente como se sienten mis usuarios/as acerca de su actual estado de salud								
16	Me ocupo muy eficazmente de los problemas de mis usuarios/as.								
17	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de mis usuarios/as a través de mi trabajo.								
18	Me siento muy energético en mi trabajo.								
19	Puedo crear fácilmente una atmosfera relajada con mis usuarios/as.								
20	Me siento regocijado después de trabajar de cerca con mis usuarios/as.								
21	He logrado muchas cosas valiosas en este trabajo.								
22	En mi trabajo, trato los problemas emocionalmente con mucha calma.								

Anexo 03: Ficha de validación de instrumentos de medición

No aplica

Anexo 4: Base de datos

Variable sobrecarga laboral

Visible: 37 de 37 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	Item 37						
1	5	3	5	5	3	4	5	3	4	5	3	5	5	4	5	5	3	4	4	3	4	5	3	3	5	5	3	3	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5					
2	3	5	4	3	5	3	4	3	5	4	3	4	4	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	4	5	5	3	4	3	5	5	4	5					
3	4	4	4	3	5	5	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	5	3	3	5	5	5	4	3	4	5	5	5	5	5	5	3	3	4	3	5				
4	3	5	4	5	5	5	3	4	5	5	5	4	3	4	5	4	5	5	3	5	4	3	3	3	4	3	5	5	3	5	3	3	5	3	5	3	4	4	5				
5	4	3	4	3	3	3	4	3	4	5	5	4	3	4	5	5	4	3	5	4	3	5	5	4	3	4	3	4	4	4	3	5	4	5	5	5	5	4	4	5			
6	3	4	5	3	5	3	5	5	3	4	5	4	4	4	3	5	4	3	3	5	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	5	3	5	4	5	3	4	5	5				
7	5	5	5	3	5	5	4	4	3	5	3	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	5	3	3	4	5	5	3	4	4	4	3			
8	5	4	4	5	5	5	4	3	5	3	3	4	3	5	3	3	4	3	3	4	3	5	4	3	3	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	3	3			
9	5	5	3	4	3	4	4	4	3	4	5	4	4	5	3	3	5	4	4	4	4	5	4	5	3	4	5	3	4	5	5	5	5	3	4	3	3	3	3	3			
10	5	5	4	5	3	3	3	3	5	3	5	4	3	3	4	3	5	3	5	5	3	5	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	5	3	5	3	3	3	3	3			
11	4	4	5	5	3	3	4	5	3	3	4	3	5	5	5	5	4	5	5	5	4	3	4	5	4	5	4	3	5	3	5	4	4	3	3	3	3	3	4	5			
12	5	5	4	3	4	5	3	5	3	3	5	4	4	3	5	5	4	3	5	5	4	3	3	4	3	4	5	4	4	3	3	5	4	5	4	5	4	3	4	4	3	4	
13	3	3	5	4	4	4	5	4	4	3	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	3	3	4	3	5	4	5	3	5	4	3	5	5	5	4	5	4	3	4	4	4	3	
14	5	4	3	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	3	5	4	5	5	5	4	3	3	3	5	4	5	4	5	5	5	5	5	3	5	4	5	4	5	5		
15	4	2	2	3	1	5	3	2	3	1	3	5	3	1	5	3	1	3	2	2	4	2	1	3	5	2	4	4	3	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2		
16	3	4	1	3	1	4	1	1	2	5	5	3	3	4	4	3	3	4	3	3	5	4	1	4	1	2	3	2	1	5	2	4	4	4	1	1	1	1	3	5	5		
17	1	3	3	4	5	2	3	4	5	3	3	4	5	1	5	3	1	5	4	2	4	2	1	3	1	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	2	5	5			
18	4	2	2	4	1	5	3	5	1	3	1	4	5	2	5	4	2	5	4	1	5	3	3	3	2	4	5	2	4	5	1	2	4	4	4	2	5	3	4	5			
19	4	2	4	5	3	3	4	2	5	4	3	4	1	5	1	4	1	3	3	4	1	4	4	3	3	2	2	1	4	4	4	1	4	2	4	4	1	1	5	3			
20	2	1	1	2	3	2	5	5	4	3	1	4	4	1	4	5	2	4	3	2	2	2	4	4	3	5	3	5	3	5	3	5	3	1	1	1	1	2	5	3	3		
21	5	5	5	4	3	4	2	2	2	4	3	3	2	2	4	4	5	5	4	1	1	1	5	4	2	3	4	4	5	5	1	1	3	5	4	5	1	1	3	5	4	5	1
22	5	5	3	1	1	2	4	5	2	4	1	4	2	3	2	3	1	5	2	1	2	5	5	1	1	4	5	3	4	1	5	3	2	5	4	3	2	5	4	3	3		
23	1	2	2	5	3	3	2	4	4	4	3	1	1	2	4	1	2	1	2	4	5	1	2	1	5	3	5	1	3	2	3	4	1	4	3	5	3	5	3	5	3		
24	3	5	1	3	3	5	2	5	1	4	2	2	1	3	5	4	3	3	5	1	4	1	2	5	2	2	2	2	5	2	4	5	3	2	4	5	3	5	3	1	1	1	
25	4	4	1	2	2	1	3	1	1	3	2	5	5	2	2	4	5	4	3	1	5	4	3	3	5	2	1	5	1	3	1	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2		
26	1	1	4	4	1	4	5	5	5	5	3	5	3	4	3	1	2	4	3	5	4	2	1	1	1	4	4	1	4	5	2	4	5	3	2	4	5	3	2	2	2	2	
27	1	2	5	1	5	3	3	4	4	4	2	2	3	3	4	4	4	3	1	3	2	1	3	1	2	2	2	4	3	2	3	5	5	1	2	2	4	1	2	2	4	4	
28	5	3	2	1	3	4	3	5	1	4	3	4	5	4	5	5	1	3	1	1	5	1	2	4	5	3	4	2	1	5	2	4	2	2	3	1	5	5	3	1	5		
29	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	1	4	1	2	2	1	1	2	3	2	2	4	1	2	5	2	4	5	2	3	4	3	1	5	2	4	3	1	5	2	3		
30	3	4	1	2	3	5	3	5	3	3	1	1	4	5	1	3	2	4	5	3	3	4	4	2	2	1	1	1	2	2	1	5	1	5	4	5	4	5	5	5	5		
31	1	3	1	3	1	1	4	1	3	5	5	1	1	5	4	5	4	1	4	2	3	4	3	1	5	2	2	3	5	1	1	3	5	2	5	2	5	2	5	2	5	5	
32	5	2	4	2	1	3	5	5	2	5	1	4	1	4	5	2	5	3	5	5	4	2	5	4	4	5	4	1	4	3	3	2	1	4	2	5	5	5	5	5	5	5	
33	2	5	3	1	3	4	3	3	3	2	1	1	4	4	1	5	2	3	1	1	1	4	2	5	3	2	3	3	2	4	1	2	3	3	1	2	3	1	5	1	1		
34	4	4	1	2	3	1	2	3	1	1	5	3	2	5	3	4	5	5	1	1	5	3	4	2	2	1	1	2	1	1	3	4	1	4	4	1	1	5	1	5	1	5	
35	4	4	1	2	3	1	1	1	1	4	4	2	2	4	5	5	2	4	2	4	3	4	1	1	5	2	1	1	4	4	4	4	5	2	4	5	2	4	5	2	4	5	2
36	1	1	2	2	1	1	2	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	1	4	3	5	2	4	5	2	4	5	1	5	3	1	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	
37	5	3	4	2	1	3	2	3	4	5	3	2	5	5	2	5	2	5	4	5	4	5	5	1	5	2	5	1	2	4	4	5	3	3	2	2	2	1	2	2	1	1	
38	4	4	3	2	3	1	2	5	2	1	2	3	4	1	4	1	2	1	3	1	4	3	2	1	2	4	1	5	1	1	3	5	1	1	3	2	2	1	3	2	1	1	
39	2	2	2	1	1	4	2	3	5	4	2	1	4	5	3	2	5	3	5	1	3	5	4	2	1	5	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	1	2	1	2	
40	1	2	2	3	1	2	3	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	3	1	2	2	1	3	3	1	1	3	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2

*Data_var1.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

41: Visible: 37 de 37 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	Item 37		
40	1	1	2	2	3	1	2	3	1	1	1	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	3	1	2	2	2	1	3	3	1	1	3	1	2	2	2	1	2	
41	3	2	3	3	3	1	3	3	1	2	3	3	1	3	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	3	2	2	2	2	1	2	3	3	3	3	1	2	1	3
42	1	1	3	1	2	1	1	3	3	1	3	3	1	1	2	1	1	2	1	2	3	1	3	2	3	3	3	2	2	1	3	3	3	1	2	3	1	1	
43	1	2	3	2	3	1	2	3	1	3	3	3	1	1	3	2	3	1	2	1	3	2	3	3	1	1	1	1	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	
44	1	1	1	2	2	3	1	1	3	1	1	2	2	3	1	2	3	3	1	2	2	2	3	1	2	3	1	1	3	3	3	3	3	2	3	1	1	3	
45	2	1	1	1	3	3	1	3	3	1	1	3	2	1	1	3	1	2	1	1	2	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	1	3	3	2	
46	2	3	3	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	3	3	1	2	2	3	3	3	2	3	1	1	1	1	1	1	3	2	2	3	3	2	2	3	1	
47	1	1	2	1	3	1	1	1	2	2	2	3	2	2	2	1	3	2	1	2	1	3	1	1	2	3	2	1	3	3	2	2	2	2	2	2	1	2	
48	1	2	1	3	1	1	3	3	3	2	3	2	3	1	1	1	3	1	2	2	3	3	3	1	1	1	3	2	3	2	1	2	2	2	2	3	2	2	
49	2	2	3	2	2	3	1	2	3	2	2	3	1	3	1	1	3	2	2	3	3	1	3	2	3	1	1	3	1	3	1	3	1	3	1	2	3	3	
50	2	3	3	3	3	1	1	1	2	3	3	2	3	2	2	3	1	2	1	3	1	2	3	2	1	2	3	2	2	1	3	1	3	2	3	2	3	2	
51	2	1	1	3	3	2	1	2	1	3	1	3	2	3	1	3	2	2	3	1	3	2	3	3	1	3	3	1	1	1	3	2	2	2	2	1	2	3	
52	3	3	2	1	1	2	2	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	1	1	1	1	2	2	1	3	2	2	3	3	3	1	3	1	2	3	2	2	3	
53																																							
54																																							
55																																							
56																																							
57																																							
58																																							
59																																							
60																																							
61																																							
62																																							
63																																							
64																																							
65																																							
66																																							
67																																							
68																																							
69																																							
70																																							
71																																							
72																																							
73																																							
74																																							
75																																							
76																																							
77																																							
78																																							

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ACTIVADO

Variable síndrome de burnout

Data_var2.sav [ConjuntoDatos2] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

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
1	6	6	6	5	4	5	5	6	7	5	7	7	4	7	7	4	5	7	5	4	6	5		
2	4	6	4	5	5	6	7	4	6	5	6	7	7	5	7	5	5	4	7	4	7	5		
3	5	5	4	4	7	7	5	7	5	4	5	7	5	5	4	6	7	5	6	5	4	4		
4	4	5	5	7	4	5	4	5	7	6	6	5	4	7	5	5	7	7	6	4	6	5		
5	7	4	6	7	5	6	6	7	5	5	4	6	6	7	4	6	6	4	4	5	5	7		
6	5	6	4	6	5	6	5	7	7	6	7	5	6	6	4	4	6	5	4	7	7	6		
7	5	7	7	5	5	4	4	4	6	6	6	5	6	5	5	5	7	4	5	7	5	5		
8	5	7	4	6	7	7	6	4	7	4	4	6	5	7	5	4	5	7	7	7	7	7		
9	6	4	6	7	6	7	4	6	5	5	6	4	5	5	5	5	7	4	5	5	7	5		
10	4	7	4	6	5	5	4	7	7	5	6	5	5	5	5	5	6	7	7	5	5	5		
11	5	5	6	4	6	4	4	5	5	4	7	4	5	6	5	7	6	5	4	4	5	6		
12	5	4	6	7	7	6	7	4	5	6	4	4	5	5	5	7	6	4	7	6	4	6		
13	5	4	7	7	6	4	7	5	4	7	5	7	7	7	4	7	7	4	6	5	7	6		
14	4	4	6	4	6	6	6	4	5	4	6	4	4	7	5	6	5	4	4	5	6	6		
15	5	4	5	4	6	4	5	4	7	5	7	5	5	4	6	6	7	5	7	6	6	5		
16	3	1	3	3	3	4	3	1	2	2	5	2	4	1	7	1	4	1	7	1	7	5		
17	7	6	3	3	2	1	2	7	7	7	6	5	6	3	5	6	3	4	4	6	2	2		
18	6	3	3	3	4	7	2	2	3	3	1	3	5	6	1	4	7	7	4	4	6	1		
19	6	2	7	4	3	1	1	5	3	4	6	1	7	6	1	3	6	1	4	4	7	2		
20	7	5	4	6	6	7	6	3	5	5	6	1	2	3	2	2	3	7	3	5	1	7		
21	7	6	7	1	4	2	7	3	2	1	3	7	3	5	6	6	5	5	2	6	5	7		
22	1	3	5	4	2	1	5	7	3	4	6	5	3	4	5	2	1	6	5	1	3	7		
23	7	6	5	2	7	3	4	2	2	6	6	2	4	3	7	2	4	5	1	1	1	6		
24	1	5	3	7	7	6	3	4	2	1	1	2	5	3	1	6	1	5	5	5	2	5		
25	2	6	5	3	2	2	6	2	1	7	4	4	4	7	2	7	5	2	6	1	6	3		
26	3	3	6	2	2	3	3	1	2	2	5	5	3	7	5	3	7	3	5	1	1	5		
27	4	6	6	6	4	3	3	2	1	3	1	6	7	4	2	6	2	1	3	7	7	5		
28	2	7	1	2	6	2	2	5	5	2	2	4	4	6	7	3	7	7	2	2	2	6		
29	5	7	1	2	4	7	3	4	1	7	7	5	5	3	2	1	6	7	7	2	6	5		
30	4	6	3	5	5	4	5	7	2	1	7	7	3	2	5	6	5	5	3	3	2	1		
31	6	7	5	1	2	1	6	5	2	7	5	6	6	1	2	6	1	2	2	1	6	6		
32	6	3	4	1	6	5	6	5	1	4	7	7	5	4	5	4	3	5	7	1	5	1		
33	6	5	7	3	5	7	4	2	4	5	1	6	7	1	4	3	4	7	5	4	1	3		
34	6	4	3	1	1	4	6	1	1	1	6	2	1	1	2	5	6	4	4	6	1	4		
35	6	7	3	4	2	5	7	5	5	1	3	4	7	3	7	2	5	5	1	6	5	4		
36	1	1	7	5	2	1	6	2	1	1	2	2	6	7	7	1	5	7	1	5	6	3		
37	3	2	4	1	7	1	2	2	2	4	7	6	2	3	5	1	3	7	7	6	1	7		
38	4	6	6	7	6	3	7	2	1	6	7	6	4	7	4	5	3	6	1	1	4	7		
39	3	7	2	4	7	6	1	3	6	1	2	1	1	7	4	5	4	2	5	5	3	4		
40	5	5	3	4	3	7	7	3	3	6	3	4	6	3	3	2	4	5	5	1	4	6		

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ACTIVADO

Data_var2.sav [ConjuntoDatos2] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

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
41	6	2	1	1	1	7	4	5	3	5	7	3	4	7	7	6	2	5	2	5	3	4		
42	6	7	6	5	7	3	4	4	1	7	7	3	3	2	2	2	5	3	5	7	4	5		
43	1	4	3	1	3	1	4	1	3	1	1	1	3	2	1	4	2	2	1	4	4	4		
44	3	3	1	3	2	2	4	4	3	2	4	3	4	1	1	1	4	3	4	1	1	2		
45	4	1	2	2	4	2	4	1	1	1	4	3	4	1	3	1	3	1	1	1	3	4		
46	1	2	1	4	3	4	2	3	1	3	4	4	2	4	1	1	2	1	1	1	2	4		
47	4	1	4	1	1	3	3	2	3	3	2	4	4	1	1	1	2	3	1	2	4	2		
48	4	4	4	2	1	4	2	4	4	1	2	2	3	4	4	2	2	1	1	1	1	2		
49	4	2	2	4	1	3	3	2	4	4	2	3	4	4	4	1	1	1	4	2	3	3		
50	1	3	3	1	1	2	2	3	1	4	3	3	2	4	3	3	1	3	1	3	3	1		
51	4	1	2	2	1	3	2	1	4	2	2	1	1	4	4	3	4	4	2	3	3	3		
52	3	1	1	2	3	4	3	2	3	3	1	2	2	1	3	3	1	2	2	3	4	3		
53																								
54																								
55																								
56																								
57																								
58																								
59																								
60																								
61																								
62																								
63																								
64																								
65																								
66																								
67																								
68																								
69																								
70																								
71																								
72																								
73																								
74																								
75																								
76																								
77																								
78																								
79																								
80																								
81																								

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ACTIVADO

Confiabilidad sobrecarga laboral

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,876	37

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	131,87	332,552	,226	,876
Item2	131,60	338,400	,128	,877
Item3	131,87	328,838	,466	,872
Item4	132,27	333,352	,197	,876
Item5	132,27	312,495	,646	,867
Item6	132,00	336,429	,177	,876
Item7	132,33	319,524	,659	,868
Item8	132,13	353,981	-,329	,883
Item9	132,20	322,029	,435	,871
Item10	131,93	336,067	,244	,875
Item11	132,53	318,267	,546	,869
Item12	132,07	320,781	,529	,870
Item13	132,67	316,095	,554	,869
Item14	132,20	309,600	,843	,864
Item15	132,13	332,410	,275	,874
Item16	132,20	327,029	,415	,872
Item17	131,93	321,924	,441	,871
Item18	132,27	335,638	,183	,876
Item19	132,13	328,267	,388	,872
Item20	132,47	305,124	,629	,866
Item21	132,20	341,886	,013	,880
Item22	132,27	316,067	,461	,871
Item23	132,20	332,457	,250	,875

Item24	132,47	325,267	,380	,873
Item25	132,53	341,410	,024	,879
Item26	132,53	329,267	,469	,872
Item27	131,93	331,924	,234	,876
Item28	132,13	320,552	,527	,870
Item29	131,87	328,695	,337	,873
Item30	132,40	317,114	,540	,869
Item31	132,20	326,743	,300	,875
Item32	132,27	328,210	,313	,874
Item33	132,33	309,524	,712	,865
Item34	131,80	337,600	,106	,878
Item35	132,27	329,210	,464	,872
Item36	132,33	333,238	,227	,875
Item37	132,40	307,257	,701	,865

Confiabilidad síndrome de burnout

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,861	22

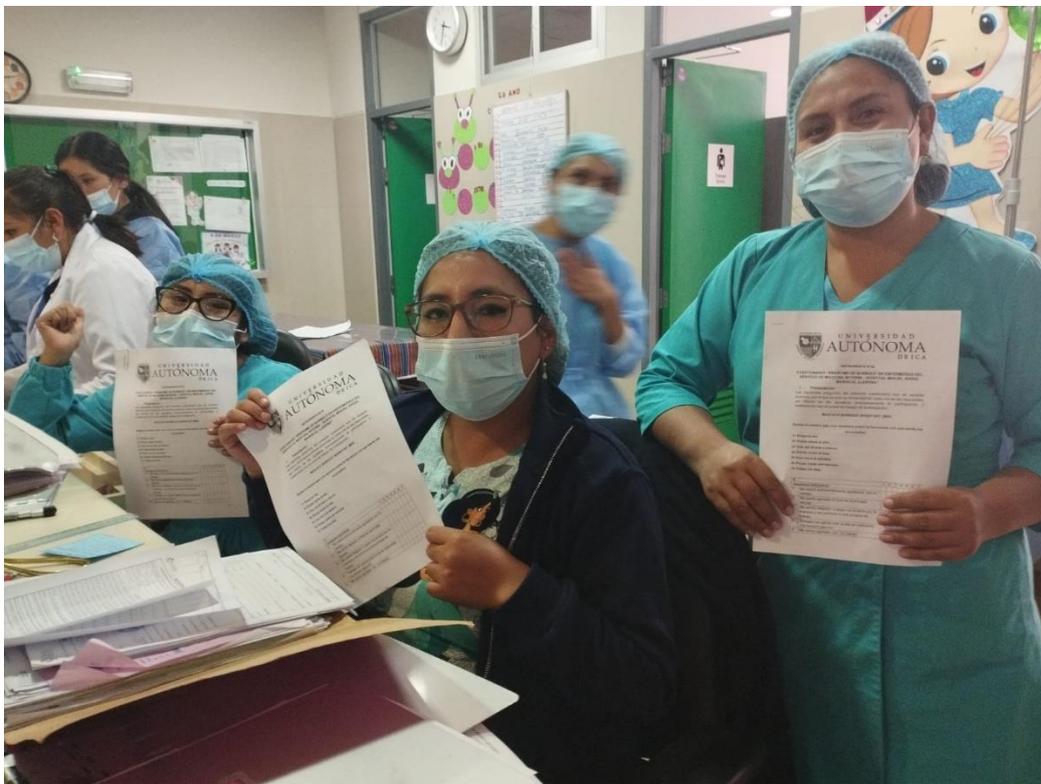
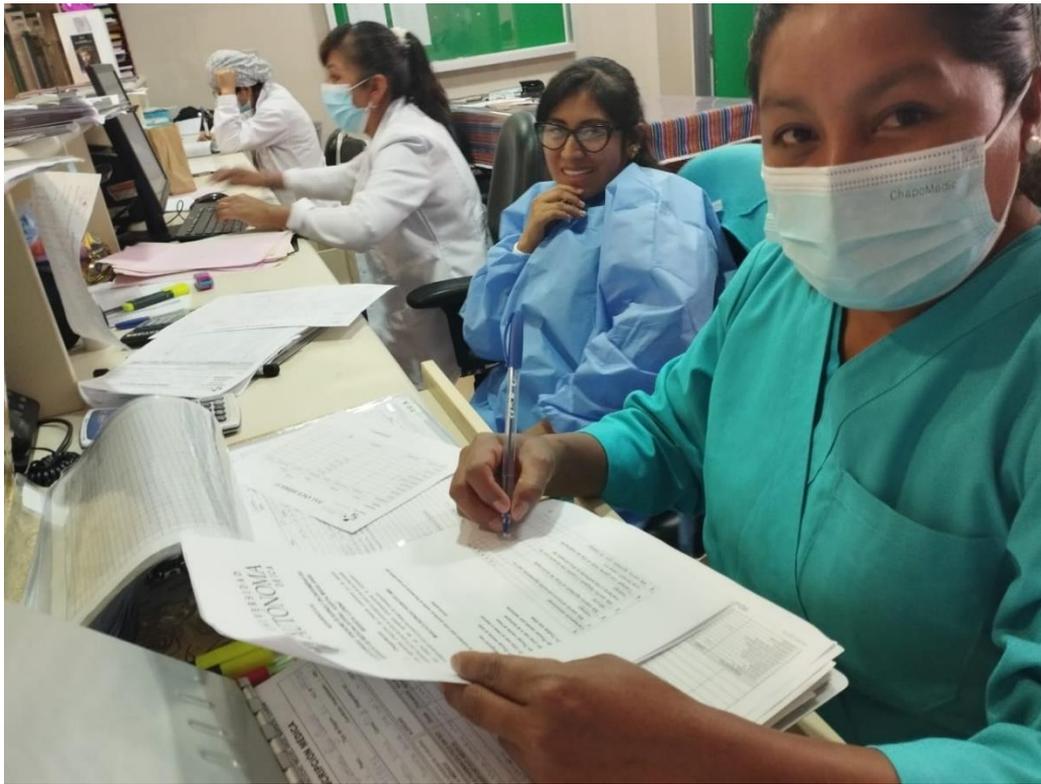
a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

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	108,33	264,524	,300	,859
Item2	107,60	277,400	-,093	,869
Item3	108,33	253,524	,439	,855
Item4	107,60	256,400	,433	,856
Item5	107,73	268,495	,125	,864
Item6	108,00	242,429	,582	,850
Item7	108,07	271,067	,026	,871
Item8	108,60	237,114	,626	,847
Item9	107,87	235,552	,598	,849
Item10	108,47	232,410	,743	,843
Item11	107,93	235,781	,610	,848
Item12	108,13	247,838	,499	,853
Item13	108,53	228,838	,834	,839
Item14	107,40	262,686	,282	,860
Item15	108,40	255,829	,525	,854
Item16	108,20	259,171	,357	,858
Item17	107,60	252,686	,530	,853
Item18	108,13	259,552	,280	,861
Item19	108,13	249,838	,415	,856
Item20	108,53	240,410	,550	,851
Item21	107,93	248,352	,595	,850
Item22	107,67	272,524	,051	,865

Anexo 05: Evidencia fotográfica





Anexo 06: Documentos Administrativos



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Chincha Alta, 30 de diciembre del 2022

OFICIO N°1316-2022-UAI-FCS

HOSPITAL MIGUEL ÁNGEL MARISCAL LLERENA, AYACUCHO
MIGUEL ÁNGEL PACO FERNÁNDEZ
DIRECTOR

AV. ALCIDES CARRION S/N CDRA. 01 DEL DISTRITO DE ANDRÉS AVELINO CÁCERES.



PRESENTE.-

De mi especial consideración:

Es grato dirigirme a usted para saludarlo cordialmente.

La Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Autónoma de Ica tiene como principal objetivo formar profesionales con un perfil científico y humanístico, sensibles con los problemas de la sociedad y con vocación de servicio, este compromiso lo interiorizamos a través de nuestros programas académicos, bajo la excelencia en formación académica, y trabajando transversalmente con nuestros pilares como son la **investigación**, proyección y extensión universitaria y bienestar universitario.

En tal sentido, nuestros estudiantes de los últimos semestres académicos se encuentran en el desarrollo de su Trabajo de Investigación, que le permitirán obtener el Título Profesional anhelado, de acuerdo con las líneas de investigación de nuestra Facultad, para los programas académicos de Enfermería, Psicología y Obstetricia. Los estudiantes han tenido a bien seleccionar temas de estudio de interés con la realidad local y regional, tomando en cuenta a la institución.

Como parte de la exigencia del proceso de investigación, se debe contar con la **AUTORIZACIÓN** de la Institución elegida, para que los estudiantes puedan poder proceder a realizar el estudio, recabar información y aplicar su instrumento de investigación, misma que a través del presente documento solicitamos.

Adjuntamos la Carta de Presentación de las estudiantes con el tema de investigación propuesto y quedamos a la espera de su aprobación que será de gran utilidad para su institución.

Sin otro particular y en la seguridad de merecer su atención, me suscribo, no sin antes reiterarle los sentimientos de mi especial consideración.



DRA. JUANA MARÍA MARCOS ROMERO
DECANA

Av. Abelardo Alva Maúrtua 489 - 499 | Chincha Alta - Chincha - Ica

☎ 056 269176

🌐 www.autonomadeica.edu.pe



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

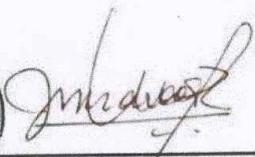
Hace Constar:

Que, **SALAZAR CANO LADY KARINA**; identificada con DNI 72288667 y **TERAN AYAY ADELINDA**; identificada con DNI 73387794 del Programa Académico de Enfermería, quien viene desarrollando la Tesis Profesional: **"SOBRECARGA LABORAL Y SÍNDROME DE BURNOUT EN ENFERMERAS DEL SERVICIO DE MEDICINA INTERNA – HOSPITAL MIGUEL ÁNGEL MARISCAL LLERENA, AYACUCHO 2022"**.

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 diciembre del 2022




DRA. JUANA MARÍA MARCOS ROMERO
DECANA

Av. Abelardo Alva Maúrtua 489 - 499 | Chincha Alta - Chincha - Ica

☎ 056 269176

🌐 www.autonomadeica.edu.pe



HOSPITAL REGIONAL DE AYACUCHO
"MIGUEL ANGEL MARISCAL LLERENA"
DEPARTAMENTO DE MEDICINA INTERNA

"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

Ayacucho 09 de marzo 2023

CARTA Nº 004-2023/MINSA/REGION AYACUCHO/HR "MAMLL" A

Señor(a):

Dra. JUANA MARÍA MARCOS ROMERO.
DECANA DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA.

Presente. -

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a Ud. para hacerle llegar el saludo fraterno a nombre del Hospital Regional de Ayacucho "Miguel Ángel Mariscal Llerena" del departamento de Medicina Interna. El motivo del presente es para hacer de su conocimiento que este departamento **AUTORIZA** a las estudiantes: **ADELINDA TERAN AYAY** con DNI: **73387794** y **LADY KARINA SALAZAR CANO** con DNI: **72288667**; para recabar información y aplicación de su instrumento de investigación de su tesis de **"SOBRECARGA LABORAL Y SINDROME DEL BURNOUT EN ENFERMERAS DEL SERVICIO DE MEDICINA INTERNA-HOSPITAL MIGUEL ANGEL MARISCAL LLERENA AYACUCHO 2022"**.

Sin otro particular, hago propicia la ocasión para expresarle las muestras de mi mayor consideración.

Atentamente.

HOSPITAL REGIONAL AYACUCHO

Luciano Huayta Canchari
MEDICO INTERNISTA
CNE 47436 RNE 33957

JEFE DEL DEPARTAMENTO DE MEDICINA INTERNA
Hospital Regional de Ayacucho



HOSPITAL REGIONAL AYACUCHO
DEPARTAMENTO DE EMERGENCIAS
Servicio de Emergencia en Medicina

LIC. MELUZA Z. GODOY PALOMINO
CEP 23620
JEFE

JEFE DEL DEPARTAMENTO DE MEDICINA INTERNA
Hospital Regional de Ayacucho



REGIONAL "MIGUEL ANGEL MARISCAL LLERENA" DE AYACUCHO

Anexo 07: Consentimiento informado



CONSENTIMIENTO INFORMADO

“SOBRECARGA LABORAL Y SÍNDROME DE BURNOUT EN ENFERMERAS DEL
SERVICIO DE MEDICINA INTERNA - HOSPITAL MIGUEL ÁNGEL MARISCAL
LLERENA, AYACUCHO 2022”

Institución : Universidad Autónoma de Ica.

Responsables : Salazar Cano Lady Karina y Terán Ayay Adelinda
Estudiantes del programa académico de enfermería

Objetivo de la investigación: Por la presente lo estamos invitando a participar de la investigación que tiene como finalidad de determinar la relación entre la sobrecarga laboral y el síndrome de burnout en enfermeras del Servicio de Medicina Interna - Hospital Miguel Ángel Mariscal Llerena, Ayacucho 2022. Al participar del estudio, deberá resolver dos cuestionarios de 37 y 22 ítems, los cuales serán respondidos de forma anónima.

Procedimiento: Si acepta ser partícipe de este estudio, usted deberá llenar los cuestionarios denominados “Sobrecarga laboral en enfermeras del servicio de medicina interna” y “Síndrome de burnout en enfermeras del servicio de medicina interna”, los cuales deberán ser resueltos en un tiempo de 35 minutos, dichos cuestionarios serán entregados de manera física.

Confidencialidad de la información: El manejo de la información es a través de códigos asignados a cada participante, por ello, las responsables de la investigación garantizan que se respetará el derecho de confidencialidad e identidad de cada uno de los participantes, no mostrándose datos que permitan la identificación de las personas que formaron parte de la muestra de estudio.

Consentimiento: Yo, en pleno uso de mis facultades mentales y comprensivas, he leído la información suministrada por el/las Investigadoras, y acepto, voluntariamente, participar del estudio, habiéndome informado sobre el propósito de la investigación, así mismo, autorizo la toma de fotos (evidencia fotográfica), durante la resolución del instrumento de recolección de datos.

Ica, de, de 2022

Firma:

Apellidos y nombres:

DNI:

Anexo 08: Informe de Turnitin al 24% de similitud

TESIS			
INFORME DE ORIGINALIDAD			
16%	18%	5%	10%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE
FUENTES PRIMARIAS			
1	www.repositorio.autonoma.deica.edu.pe Fuente de Internet	4%	
2	Submitted to Universidad Autónoma de Ica Trabajo del estudiante	2%	
3	repositorio.uma.edu.pe Fuente de Internet	2%	
4	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	2%	
5	1library.co Fuente de Internet	1%	
6	Submitted to Universidad Continental Trabajo del estudiante	1%	
7	intra.uigv.edu.pe Fuente de Internet	1%	
8	repositorio.autonoma.edu.pe Fuente de Internet	1%	
9	revistacientificasanum.com Fuente de Internet	1%	

10	Submitted to Universidad Nacional de Tumbes Trabajo del estudiante	1%
11	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%

Excluir citas Activo
Excluir bibliografía Activo

Excluir coincidencias < 1%