



U N I V E R S I D A D  
**AUTÓNOMA**  
D E I C A

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

**TESIS**

**“CARGA LABORAL Y BURNOUT EN EL PERSONAL DE  
SALUD DE LA MICRORED EDIFICADORES MISTI,  
AREQUIPA – 2021”**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

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

Presentado por:

**Ruth Eliana Supo Rojas**

Tesis desarrollada para optar el Título Profesional de  
Licenciada en Enfermería

Docente asesor:

Dr. Luis Manuel Rivas Romero

Código Orcid N°0000-0003-0820-158

Chincha, Ica, 2022

Asesor

Dr. LUIS MANUEL RIVAS ROMERO

**Miembros del Jurado**

- Dr. Edmundo Gonzáles Zavaleta
- Dr. Jorge Campos Martinez
- Dr. Fernando Tam Wom

## **DEDICATORIA**

Esta tesis está dedicada primeramente a:

A Dios, quien ha sido mi guía, fortaleza en todo momento y su mano de fidelidad y amor han estado conmigo.

A mi familia quienes, con su amor, paciencia, experiencia, esfuerzo y su apoyo incondicional, se han convertido en mi guía, para cumplir con mis objetivos, les agradezco por inculcar en mí, valores y ser el ejemplo de esfuerzo y valentía frente a las adversidades porque ellos han estado conmigo siempre.

Finalmente quiero dedicar esta tesis a mi familia por ser el pilar fundamental en todos mis proyectos.

**Supo Rojas, Ruth Eliana**

## **AGRADECIMIENTOS**

A la universidad Autónoma de Ica, por darme la oportunidad de permitirme alcanzar mis objetivos.

A mi asesor el Dr. Luis Manuel Rivas quien, con su apoyo, dedicación y sus enseñanzas consideramos este estudio de investigación.

A todos los profesionales de la Microred Edificadores del Misti por su paciencia y apoyo incondicional.

**Supo Rojas, Ruth Eliana**

## RESUMEN

La presente investigación tuvo el propósito de determinar el grado de relación entre la carga laboral y el burnout en el personal de salud de la Microred Edificadores Misti de Arequipa, 2021.

En la metodología se siguió un enfoque cuantitativo de tipo básico, y también se tuvo un nivel correlacional y un diseño no experimental transeccional. La muestra estuvo conformada por 60 trabajadores sanitarios y los instrumentos utilizados fueron el Inventario de Burnout de Maslach y el Cuestionario de valoración de la carga laboral de Santillán.

En los resultados se encontró que la carga laboral y el burnout presentan una relación significativa y positiva de grado débil ( $p=0,004$ ;  $\rho= 0,370$ ); asimismo se halló que existe una relación significativa y positiva de grado débil entre las dimensiones de Carga física y Despersonalización ( $p=0,011$ ;  $\rho=0,326$ ), Carga mental y Agotamiento emocional ( $p=0,002$ ;  $\rho= 0,396$ ) y, Carga mental y Despersonalización ( $p=0,011$ ;  $\rho= 0,327$ ). De esta forma se pudo concluir que ante la presencia de un mayor grado de carga laboral se experimenta un mayor nivel de burnout; y de igual forma se da entre la carga mental y las dimensiones de agotamiento emocional y despersonalización.

**Palabras clave:** Carga laboral, burnout, estrés

## ABSTRACT

The purpose of this research was to determine the degree of relationship between workload and burnout in the health personnel of the Microred Edificadores Misti de Arequipa, 2021.

The methodology followed a quantitative approach of the basic type, and also had a correlational level and a nonexperimental transectional design. The sample consisted of 60 health workers and the instruments used were the Maslach Burnout Inventory and the Santillán Workload Assessment Questionnaire.

The results found that the workload and burnout present a significant and positive relationship of weak grade ( $p=0.004$ ;  $\rho= 0.370$ ); it was also found that there is a significant and positive relationship of a weak degree between the dimensions of Physical Burden and Depersonalization ( $p=0.011$ ;  $\rho=0.326$ ), Mental Burden and Emotional Exhaustion ( $p=0.002$ ;  $\rho= 0.396$ ) and, Mental Burden and Depersonalization ( $p=0.011$ ;  $\rho= 0.327$ ). In this way it could be concluded that in the presence of a higher degree of workload a higher level of burnout is experienced; and likewise there is between the mental load and the dimensions of emotional exhaustion and depersonalization.

**Keywords:** Workload, burnout, stress

## ÍNDICE GENERAL

Dedicatoria.....	iii
Agradecimientos .....	iv
Resumen .....	v
Palabras clave .....	v
Abstract .....	vi
I. INTRODUCCIÓN.....	11
II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....	13
2.1. Descripción del problema.....	13
2.2. Pregunta de investigación general .....	15
2.3. Preguntas de investigación específicas .....	15
2.4. Objetivo general .....	15
2.5. Objetivos específicos .....	15
2.6. Justificación e importancia .....	16
2.7. Alcances y limitaciones .....	17
III. MARCO TEÓRICO.....	19
3.1. Antecedentes .....	19
3.2. Bases teóricas:.....	23
3.3. Identificación de las variables .....	33
IV. METODOLOGÍA.....	34
4.1. Tipo y nivel de investigación .....	34
4.2. Diseño de la investigación.....	34
4.3. Operacionalización de variables .....	35
4.4. Hipótesis General y específicas .....	37
4.5. Población - Muestra .....	38
4.6. Técnica e instrumentos: validación y confiabilidad.....	39
4.7. Recolección de datos .....	42

4.8. Técnicas de análisis e interpretación de datos.....	42
V. RESULTADOS .....	43
5.1. Presentación de resultados - Descriptivos .....	43
5.2. Presentación re resultados – tablas cruzadas.....	49
VI. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS .....	56
6.1. Análisis de los resultados - Prueba de hipótesis .....	56
6.2. Comparación de resultados con antecedentes .....	58
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....	61
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	64
ANEXOS .....	70
Anexo 1. Matriz de consistencia .....	71
Anexo 2: Matriz de Operacionalización de Variables.....	74
Anexo 3: Instrumentos de medición.....	76
Anexo 4: Ficha de validación de instrumentos de medición .....	80
Anexo 6. Base de datos.....	88
Anexo 7. Informe de turniting.....	92



## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Gráfico 1</b> Porcentaje según el nivel de la dimensión Agotamiento emocional .....	44
<b>Gráfico 2</b> Porcentaje según el nivel de la dimensión Despersonalización de la variable Burnout.....	45
<b>Gráfico 3</b> Porcentaje según el nivel de la dimensión Realización Personal de la variable Burnout.....	46
<b>Gráfico 4</b> Porcentaje según el nivel de la dimensión Carga Mental de la variable Carga Laboral.....	47
<b>Gráfico 5</b> Porcentaje según el nivel de la dimensión Carga Física de la variable Carga Laboral.....	48

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b> Operacionalización de variables.....	35
<b>Tabla 2</b> Baremo del Inventario de Burnout.....	41
<b>Tabla 3</b> Prueba de normalidad .....	43
<b>Tabla 4</b> Frecuencia y porcentaje de la dimensión de Agotamiento Emocional de la variable Burnout .....	44
<b>Tabla 5</b> Frecuencia y porcentaje de la dimensión Despersonalización de la variable Burnout.....	45
<b>Tabla 6</b> Frecuencias y porcentajes de la dimensión Realización Personal de la variable Burnout.....	46
<b>Tabla 7</b> Frecuencia y porcentaje de la dimensión Carga Mental de la variable Carga Laboral.....	47
<b>Tabla 8</b> Frecuencias y porcentajes de la dimensión Carga Física de la variable Carga Laboral.....	48
<b>Tabla 9</b> Relación entre la Carga Laboral y el Burnout.....	49
<b>Tabla 10</b> Relación entre la Carga Física y el Agotamiento Emocional ....	50
<b>Tabla 11</b> Relación entre la Carga Física y la Despersonalización.....	51
<b>Tabla 12</b> Relación entre la Carga Física y la Realización Personal .....	52
<b>Tabla 13</b> Relación entre la Carga Mental y el Agotamiento Emocional ...	53
<b>Tabla 14</b> Relación entre la Carga Mental y la Despersonalización.....	54
<b>Tabla 15</b> Relación entre la Carga Mental y la Realización Personal .....	55

## **I. INTRODUCCIÓN**

La presente investigación aborda una problemática que es cada vez más frecuente en los centros laborales a nivel mundial, en los que se tiende a requerir con mayor frecuencia personal capacitado, quienes a su vez son sometidos a una mayor exigencia por parte de sus empleadores, derivando en problemas de estrés y cuando este se agudiza, en Burnout.

En relación a ello, en el presente estudio se buscó determinar la relación entre la carga laboral y el burnout en el personal de salud de la Microred Edificadores Misti de Arequipa, durante el presente año 2021

El estudio partió de la necesidad de identificar la situación laboral del personal de salud que, si bien es distinta en cada centro médico, comparten el común de haber sido afectados por la pandemia por COVID 19, experimentando cambios en los tiempos de trabajo, escasez de recursos humanos, falta de implementos de protección, entre otros, derivando en una sobrecarga laboral y afecciones a la salud mental y física.

El trabajo se estructura en seis capítulos, restando el presente el segundo capítulo corresponde al planteamiento del problema, en donde se describe la problemática del personal de salud, se expone sus carencias y problemas y, se resalta la importancia del estudio; también se formula la pregunta de investigación general y específicas, los objetivos, la justificación e importancia y los alcances y limitaciones. El tercer capítulo corresponde al marco teórico, en este se describe los antecedentes, las bases teóricas respecto a la carga laboral y el Burnout, y la identificación de las variables. En el cuarto capítulo, que corresponde a la metodología, se plasma el tipo, nivel y diseño de investigación, la operacionalización de variables, la hipótesis general y específicas, se describe la población y la forma en que los sujetos fueron seleccionados, se describe la técnica e instrumentos utilizados, como se recolectaron los datos las técnicas de análisis e interpretación de datos usadas. En el quinto capítulo se presentan los resultados y en el sexto se realiza el análisis de los resultados y la comparación con los antecedentes. Por último, se tienen los apartados de

conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y los anexos, en este último se adjuntan la matriz de consistencia, la matriz de operacionalización de variables, el formato de los cuestionarios, la ficha de validación, el análisis de confiabilidad y la base de datos.

## **II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

### **2.1. Descripción del problema**

En el presente trabajo se abordó una problemática común a la mayoría de los entornos laborales del sector salud en el mundo, como es la carga laboral y su relación con el burnout, el cual es un síndrome que se origina de la inadaptación al estrés crónico, manifestándose a través del agotamiento emocional, la despersonalización, una baja realización personal e incluso afecciones orgánicas.

Si bien a nivel internacional, no se tiene un porcentaje global acerca de la carga laboral del personal de salud, se puede abstraer que esta es relativamente alta, ya que según la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Panamericana de la Salud (OPS) (1) en diversos países se tiene escasez de recursos humanos respecto al sector salud, quienes además se enfrentan a problemas de migración y movilidad, mala distribución, falta de regulación, el avance profesional con bajo reconocimiento e incentivo y ambientes inadecuados.

La OMS y la OPS (1) señalan que en la región de las Américas los países con mayor disponibilidad de médicos y enfermeras por cada 10 mil habitantes son Cuba (157,9), EE.UU. (137,4) y Canadá, y el país con menor disponibilidad es Haití.

Asimismo, según la OPS (2) la cantidad de enfermeros por cada médico también es inequitativa según cada país, es así que, en Estados Unidos se tiene una proporción de cuatro enfermeros por cada médico, mientras que los otros 27 países de la región de las Américas tienen menos de 2, y los otros quince menos de 1.

Además, como lo reportan las Asociaciones Nacionales de Enfermería (3) también se tiene una elevada tasa de renuncia por parte del personal de enfermería, siendo el año 2020 en el que se reportaron los mayores índices en todo el mundo, lo cual junto a la ausencia de recursos ha generado elevadas cargas de trabajo.

En cuanto al Perú, la OPS y la OMS (1) mencionan que previo a la pandemia se tenía una disponibilidad de 24,6 médicos y enfermeras por cada 10 mil habitantes, teniendo un déficit de 19,9 en relación al umbral mundial estimado de 44,5 profesionales de la salud.

Cabe resaltar que el sistema sanitario se caracterizaba por estar segmentado, con una baja inversión y falta de planificación en recursos humanos, los profesionales de salud no solo se avocaban al cuidado de la persona ya que brindaban soporte a la comunidad y a la población en general, además existían brechas en sus tipos de contrato siendo los de SNP (servicio no personal) quienes no presentaban ningún beneficio social, atención de salud o algún beneficio que les permita sobrellevar el desempleo (4).

En el presente, con la pandemia por la COVID-19 la situación del personal de salud incluso se ha visto agravada, ya que muchos ocuparon la primera línea de atención experimentado en ella una elevada carga laboral viendo comprometida su salud (5), si bien se planteó la mejora de sueldos hubo centros en los que no se realizaron los respectivos pagos o estos se vieron retrasados (6,7), además, luego del periodo de crisis, con la baja demanda de pacientes en algunos hospitales se tuvo que recurrir al despido de personal enfermero (8).

Respecto a la Microred Edificadores Misti, esta no estuvo ajeno a la problemática del COVID ya que se experimentó una situación similar a la de otros centros de salud. Por otra parte, en estudios previos a la pandemia ya se tenían ciertos índices que denotaban la presencia de burnout insatisfacción laboral (9) y un compromiso moderado (10).

Es por ello que en la presente investigación se pretendió describir la problemática la Microred Edificadores Misti en cuanto a la carga laboral y además determinar su relación con el burnout, una afección que podría estar muy presente en el personal de salud dada las situaciones estresantes por las que atraviesan.

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

¿Cuál es la relación que existe entre la carga laboral y el burnout en el personal de salud de la Microred Edificadores Misti de Arequipa, 2021?

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

- ¿Cuál es la relación que existe entre la carga física y el agotamiento emocional en el personal de salud de la Microred Edificadores Misti de Arequipa, 2021?
- ¿Cuál es la relación que existe entre la carga física y la despersonalización en el personal de salud de la Microred Edificadores Misti de Arequipa, 2021?
- ¿Cuál es la relación que existe entre la carga física y la realización personal en el personal de salud de la Microred Edificadores Misti de Arequipa, 2021?
- ¿Cuál es la relación que existe entre la carga mental y el agotamiento emocional en el personal de salud de la Microred Edificadores Misti de Arequipa, 2021?
- ¿Cuál es la relación que existe entre la carga mental y la despersonalización en el personal de salud de la Microred Edificadores Misti de Arequipa, 2021?
- ¿Cuál es la relación que existe entre la carga mental y la realización personal en el personal de salud de la Microred Edificadores Misti de Arequipa, 2021?

## **2.4. Objetivo general**

Determinar la relación entre la carga laboral y el burnout en el personal de salud de la Microred Edificadores Misti de Arequipa, 2021.

## **2.5. Objetivos específicos**

- Establecer la relación entre la carga física y el agotamiento emocional en el personal de salud de la Microred Edificadores Misti de Arequipa, 2021.

- Establecer la relación entre la carga física y la despersonalización en el personal de salud de la Microred Edificadores Misti de Arequipa, 2021.
- Establecer la relación entre la carga física y la realización personal en el personal de salud de la Microred Edificadores Misti de Arequipa, 2021.
- Establecer la relación entre la carga mental y el agotamiento emocional en el personal de salud de la Microred Edificadores Misti de Arequipa, 2021.
- Establecer la relación entre la carga mental y la despersonalización en el personal de salud de la Microred Edificadores Misti de Arequipa, 2021.
- Establecer la relación entre la carga mental y la realización personal en el personal de salud de la Microred Edificadores Misti de Arequipa, 2021.

## **2.6. Justificación e importancia**

### **2.6.1. Justificación teórica:**

La presente investigación permitirá enriquecer la información que se tiene acerca de la carga laboral y el burnout en el personal de salud de la Microred Edificadores Misti.

### **2.6.2. Justificación Práctica**

La investigación es de importancia práctica ya que resultará beneficiosa para la institución donde se realizará, permitiéndole obtener un diagnóstico de la carga laboral de su personal de salud y como ello se relaciona con el burnout, dicho diagnóstico, viabilizará la toma de decisiones o el desarrollo de programas que permitan mejorar las condiciones laborales del personal de salud y por ende incidir en la mejora de su bienestar físico y mental.



### **2.6.3. Justificación metodológica**

La investigación es de importancia metodológica puesto que se podrán a prueba los instrumentos elegidos para la recolección de datos a través de su validación y confiabilidad; asimismo se establecerán los protocolos pertinentes para su aplicación teniendo en consideración la aún actual pandemia por la COVID-19. Cabe resaltar que se seguirán los lineamientos éticos correspondientes y se guardará el mayor rigor posible.

### **2.6.4. Importancia**

El presente estudio supondrá un aporte para la Microred Edificadores Misti de Arequipa, al presentar un diagnóstico acerca de la relación entre la carga laboral y el burnout del personal salud, permitiendo así el desarrollo de estrategias de intervención para mejorar la administración de las funciones y promover de esta forma la calidad de vida en el trabajo de esta población.

## **2.7. Alcances y limitaciones**

### **2.7.1. Alcances**

#### **2.7.1.1. Aspecto social**

La presente investigación involucró al personal de salud de todos los centros que conforman la Microred Edificadores Misti de Arequipa

#### **2.7.1.2. Aspecto geográfico**

El estudio se llevó a cabo en el distrito de Miraflores, el cual pertenece a la provincia y región de Arequipa.

#### **2.7.1.3. Aspecto temporal**

El desarrollo de la investigación abarcó una temporalidad de septiembre a diciembre del año 2021.

## **2.7.2. Limitaciones**

### **2.7.2.1. Al inicio de la investigación**

Al inicio de la investigación se tuvo dificultad para encontrar un instrumento que permita medir la carga laboral, ya que estos eran limitados. Por ello se tuvo que revisar en distintos repositorios nacionales, otras tesis con una temática parecida, y se eligió uno de los cuestionarios que presentaba mayor coherencia.

### **2.7.2.2. En el desarrollo de la investigación**

Durante el desarrollo de la investigación las principales limitaciones fueron las dificultades de acceso a la población debido a las medidas de prevención tomadas por la pandemia, y la variación del tiempo disponible de los participantes. Asimismo, se tubo cierto desinterés de participar en el estudio por parte de algunos profesionales que constituían la población. Otro factor limitante fue, la demora de las respuestas a los permisos solicitados en el centro de salud

La forma en que se superó la limitación de acceso fue mediante un seguimiento constante a los correos enviados y, asimismo, se planteó la evaluación mediante un formulario de Google para que estos puedan ser llenados cuando los participantes disponían de tiempo.

### **2.7.2.3. En la etapa final de la investigación**

No se presentaron limitaciones significativas.

### III. MARCO TEÓRICO

#### 3.1. Antecedentes

##### 3.1.1. Internacionales

Rendón M. et al. (11) en el año 2020 llevaron a cabo una investigación denominada “Síndrome de burnout en el personal de enfermería de unidades de cuidado crítico y de hospitalización” con el **objetivo** de identificar la prevalencia del síndrome de burnout y de sus dimensiones en el personal de enfermería. El estudio tuvo una **metodología** cuantitativa fue de tipo básico, de nivel observacional y descriptivo, y también, tuvo un diseño no experimental transversal. En los **resultados** se encontró la prevalencia de un nivel medio de burnout (82,2%) y, respecto a sus dimensiones, se halló que predominaba el nivel bajo siendo del 62,2% en agotamiento emocional, 57,8% en despersonalización y 40% en falta de realización personal. Se tuvo como **conclusiones** que la mayoría del personal evaluado presenta un nivel medio de Burnout, no hubo relación significativa entre las dimensiones del burnout con las características sociológicas del personal de enfermería y que, las características laborales son quienes tienen una mayor influencia en el desarrollo de Burnout.

Simonetti M. et al. (12) en el año 2021 desarrollaron una investigación denominada “Ambiente, carga laboral y burnout en enfermeras de hospitales públicos de Chile” con el **propósito** de evaluar el nivel de burnout en enfermeras de sector público. Se tuvo una **metodología** multicéntrica observacional, fue de tipo básico, de nivel descriptivo y, de diseño no experimental transversal. En los **resultados** se encontró una prevalencia de burnout del 34,7% y, asimismo, una relación significativa entre el ambiente laboral y el burnout mas no entre las dotaciones, skillmix y el burnout. En el estudio se **concluyó** que existe un elevado porcentaje de enfermeras en Chile que presentan Burnout el cual se relaciona de manera significativa con la calidad del ambiente, en este aspecto la naturaleza misma del trabajo de enfermería no aparece como un factor crítico de esta problemática. Como **sugerencia** se propone implementar

estrategias institucionales que optimicen el ambiente de trabajo y así reducir el burnout y mejorar la calidad de atención.

Gutiérrez-Lesmes O. et al. (13) en el año 2018 presentaron una investigación denominada “Prevalencia del Síndrome de Burnout en profesionales de enfermería de la Orinoquia colombiana, 2016” teniendo como **objetivo** evaluar la presencia del síndrome de burnout en personal de enfermería. La investigación tuvo una **metodología** cuantitativa, fue de tipo básico, tuvo un nivel descriptivo y un diseño no experimental transeccional. En los **resultados** se encontró una prevalencia del síndrome de burnout del 16%, siendo mayor en el área hospitalaria (25,5%), en la cual también se tuvieron proporciones elevadas de cansancio emocional (42%), despersonalización (38%) y falta de realización personal (30%). Se tuvo como **conclusiones** que el tener una edad menor a los 28 años se asocia con una mayor prevalencia de burnout, que esta afección tiene mayor presencia en el área hospitalaria y que quienes presentan burnout también se encontraban al cuidado de un mayor número de pacientes durante su jornada laboral.

### 3.1.2. Nacionales

Asencios Y. (14) en el año 2021 llevó a cabo una investigación denominada “Sobrecarga Laboral y Síndrome de Burnout en Personal del área de Emergencia Covid en Hospital Nivel II-2 Lima, 2021” con el **objetivo** de establecer la asociación entre la sobrecarga laboral y el síndrome de burnout en personal del área de emergencia. Se tuvo una **metodología** cuantitativa, de tipo básico, nivel descriptivo correlacional y diseño no experimental. En los **resultados** se encontró el reporte de un nivel de sobrecarga laboral alto en el 67% mientras que en el síndrome de Burnout se halló un nivel medio en el 58%; asimismo, se halló una correlación entre significativa y positiva media entre las variables ( $p=0.000$ ;  $\rho=0,416$ ). En el estudio se **concluyó** que en el personal de enfermería evaluado predomina un nivel alto de sobrecarga laboral y un nivel medio del síndrome de burnout, y que las variables evaluadas presentan relación. En relación a los resultados hallados, se tuvo como **sugerencias** brindar apoyo

psicológico al personal de emergencias, reorganizar los horarios agregando pausas durante la jornada, brindar las herramientas necesarias para el cumplimiento de las funciones y permitir la participación de los colaboradores en la toma de decisiones.

Arteaga K. (15) en el año 2019 desarrolló una investigación denominada “Relación entre carga laboral y el nivel de estrés en internos de medicina. Hospital Regional Docente de Trujillo 2019” con el **objetivo** de establecer la asociación entre el estrés y la carga laboral en internos de medicina. Se tuvo una **metodología** cuantitativa, fue de tipo básica, de nivel correlacional y un diseño no experimental transeccional. En los **resultados** se halló que el 60% de evaluados presentó una carga laboral moderada y el 81,1% un nivel de estrés severo; en cuanto a la relación entre las variables se halló que esta era significativa ( $\chi^2$ : 4.36 y  $p$ : 0.037). En el estudio se tuvo como **conclusiones** que la mayoría de evaluados presenta un nivel moderado de carga laboral y un nivel severo de estrés y que, la carga laboral se relaciona de manera significativa con el estrés. En relación a estos datos hallados se planteó como **sugerencias** elaborar programas de manejo de estrés, realizar evaluaciones periódicas y evitar la sobrecarga laboral con una mejor distribución de los servicios y deberes dentro del personal.

Zevallos S. et al. (16) en el año 2018 llevaron a cabo una investigación denominada “El síndrome de burnout relacionado con la carga laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Regional Miguel Ángel Mariscal Llerena de Ayacucho, 2017” con el **objetivo** de establecer la relación entre el síndrome de burnout y la carga laboral en personal de enfermería. La investigación tuvo una **metodología** cuantitativa, fue de tipo no aplicado, de alcance descriptivo correlacional y de diseño no experimental transeccional. En los **resultados** se encontró la presencia del síndrome de burnout en el 53,8% de evaluados, en el 15% un nivel moderado y ausencia en el 31,3%; respecto a la carga laboral se halló que el 10% manifiesta una carga laboral intensa y el 78,8% un nivel moderado. En relación a estos datos en el estudio se tuvieron como **conclusiones** que no existe presencia de un nivel de burnout elevado ya que la mayoría

presentó un nivel leve, que la mayoría experimentó una carga laboral moderada, que la carga laboral se relaciona con las dimensiones de síndrome de burnout, que las áreas con mayor porcentaje de síndrome de burnout leve son el servicio de emergencia y el servicio de pediatría y por último, que la carga laboral intensa se evidencia más en los servicios de cirugía y emergencia.

### 3.1.3. Locales

Walter et al. (17) en el año 2017 llevaron a cabo una investigación denominada “Síndrome de burnout en personal de salud de la ciudad de Arequipa” en la cual se tenía el **objetivo** de evaluar la presencia de esta afección en el personal de salud. En su **metodología**, se siguió el enfoque cuantitativo de tipo descriptivo con un diseño no experimental transeccional, se tuvo como muestra de 213 profesionales, la técnica empleada fue la encuesta y como instrumento se tuvo el Inventario de Burnout de Maslach. En los **resultados** se encontró que la prevalencia del síndrome era baja (5,6%) más en una proporción considerable de los evaluados se tenía presencia de despersonalización (33.3%), baja realización profesional (25.8%) y agotamiento emocional (23%).

Pinto (18) en el año 2017 llevó a cabo una investigación denominada “Carga laboral en las enfermeras del servicio de oncología del hospital Goyeneche, Arequipa 2017” con el **objetivo** de valorar la carga laboral del personal sanitario. En su **metodología**, se tuvo un enfoque cuantitativo de tipo descriptivo con un diseño no experimental transversal, su muestra estuvo constituida por 10 sujetos, la técnica empleada fue la encuesta y como instrumento se tuvo un cuestionario. En los **resultados** se obtuvo que existe sobrecarga laboral, siendo esta excesiva en el 40% y enorme en el 60% de evaluadas.

Carpio, Arias y Caycho (19) en el año 2019 desarrollaron una investigación denominada “Síndrome de burnout en médicos de la ciudad de Arequipa (Perú)” con el **objetivo** de valorar la presencia de este síndrome en el personal médico. En su **metodología**, se siguió el enfoque cuantitativo de

tipo descriptivo con un diseño no experimental transeccional, se tuvo una muestra de 87 sujetos, como técnica se hizo uso de la encuesta y como instrumento se tuvo el Inventario de Burnout de Maslach. En los **resultados** se encontró que solo el 6,9% de los evaluados presentaban niveles severos del síndrome, sin diferencias entre el sexo, tiempo de servicio e ingresos económicos.

## **3.2. Bases teóricas:**

### **3.2.1. Carga laboral**

La carga laboral es un constructo que presenta diversas definiciones entre las cuales se encuentran:

- Parra (2003) (20): define la carga de trabajo como el grupo de exigencias físicas y mentales a los que se ve sometido un colaborador en la realización de sus funciones. Se entiende estas exigencias sin limitarlas al entorno laboral ya que existen puestos en los que el cumplimiento de funciones incluso se da de manera extralaboral ya sea en casa o en otro ámbito.

De esta forma en base a la conceptualización de este autor, la carga laboral comprende dos dimensiones como son la demanda de esfuerzo físico y las demandas mentales o psicológicas; ambos factores desempeñan un rol fundamental en el agravamiento o recuperación de enfermedades profesionales y afecciones comunes no laborales, de esta forma, cuando en un trabajo se tienen funciones que impliquen mayor fatiga se aumenta el riesgo a accidentes, y cuando estas son controladas se tiene una productividad adecuada y una mayor satisfacción.

- Everly y Girdano (1980) (21): definen la carga de trabajo como una situación en la que los trabajadores se enfrentan a tareas que deben de completarse en un momento específico.

- Hart y Staveland (1988) (22): definen la carga laboral como la asociación percibida entre la cantidad de recursos de procesamiento mental y la cantidad de recursos requerida por la tarea.
- Karasek y Theorell (1990) (23): diferencian la carga física de la mental, definiendo a esta última la demanda psicológica que comprende una tarea; según estos autores la carga mental supone un factor potencial de estrés.
- Hardy y Parasuraman (1997) (24): lo definen como la carga cognitiva de un operador asociada con los procesos mentales implicando los procesos cognitivos y afectivos.
- Chavarria (1998) (25): la carga laboral se define como el conjunto de requerimientos psico-físicos del trabajador, la cual está sometida a lo largo de la jornada laboral durante sus turnos respectivos.
- Meshkati (2000) (26): define la carga de trabajo como la percepción de la diferencia entre las capacidades mental y física y la demanda del trabajo.

### **3.2.1.1. Tipos de carga laboral**

Según Parra (20) se pueden diferenciar dos tipos de carga laboral: la demanda de esfuerzo físico y la demanda de esfuerzo mental.

La demanda de esfuerzo físico corresponde al grupo de requerimientos físicos a los que se ve sujeto un individuo en el transcurso del desempeño de sus funciones laborales, estas de por sí no suponen un riesgo, pero si cuando se dan por un tiempo excesivo o se superen las capacidades. Para disminuir la fatiga y aparición de problemas musculoesqueléticos originados en el esfuerzo se debe intervenir sobre (20):

- Postura: Se debe buscar fomentar una variedad de posturas y movimientos (20).

Según el Instituto Navarro de Salud Laboral (INLS) (27) si bien se tiene distintas posturas, las más comunes son el estar de pie o sentado siendo esta última la más reconfortante, pero bajo ciertas condiciones ya que puede ser incómodo si no se alternan



movimientos o por características específicas de las funciones que se requieran; asimismo, un trabajo que implique que se esté un periodo largo de tiempo de pie, puede causar afecciones musculares.

- Tiempo y exposición: Se debe fomentar procesos que impliquen pausas y rotación de tareas, aumentando la variedad y dinamismo de posturas, fuerzas y movimientos (20).
- Movimientos en forma repetitiva: se debe fomentar procesos que no impliquen realizar movimientos de manera reiterada en periodos cortos de tiempo.

Según el INLS (27) los movimientos pueden ser estáticos o dinámicos; es estático si el esfuerzo es sostenido, es decir, cuando los músculos permanecen contraídos por un periodo determinado de tiempo; en cambio, se dice que es dinámico cuando se tiene una alternación entre tensiones y relajaciones de los músculos al desarrollar una actividad.

En este aspecto es recomendable combinar los dos tipos de esfuerzo ya que favorece el consumo de energía y que el aumento del ritmo cardiaco se encuentre dentro de valores adecuados.

- Exigencia de fuerzas excesivas: Se debe promover el uso de equipos de apoyo (20).
- Forma de realización de las fuerzas: Se debe instruir a los individuos acerca del empleo de esfuerzo físico ya que este depende en gran medida de las posturas que se adopten (20).

Según el INLS (27) en este aspecto influyen diversos factores algunos de ellos propios del trabajador como la colocación del cuerpo, el levantamiento o el desplazamiento, también se tiene la frecuencia de manipulación, la forma de la carga y las distancias que deben de recorrerse, en razón a ello es posible que una carga de 3kg suponga un potencial riesgo de problemas musculares; no obstante, por motivos prácticos se recomienda que el peso no sobrepase de los 25 kg bajo condiciones ideales de manipulación. Algunas sugerencias que se tienen para levantar cargas son: apoyar los pies firmemente y separarlos a una distancia

aproximada de 50 cm uno del toro, doblar la cadera y las rodillas para recoger el objeto, levantar la carga mantenedora lo más cerca posible del cuerpo y levantarla gradualmente estirando las piernas y manteniendo la espalda recta, se debe mantener la cabeza elevada y de ser posible, se debe distribuir el peso de la carga entre las dos manos (28).

En cuanto a la demanda mental si bien Parra (20) no establece una definición como tal, hace referencia a este constructo como la demanda de esfuerzos que impliquen interpretar datos. En este aspecto se ven involucrados la atención que debe emplear el individuo a su entorno, ya que debe estar al tanto de las señales e interpretarlas, también las experiencias previas y los conocimientos específicos y generales.

Al igual que en las demandas físicas, Parra (20) considera que un esfuerzo mental excesivo o inadecuado requerido por algunos trabajos comprende un mayor riesgo ya que aumenta la probabilidad de accidentes, enfermedades, disminución de la productividad e insatisfacción laboral. Este autor recomienda para poder objetivar la exigencia de esfuerzo mental tener en cuenta:

- La cantidad y dispersión de los datos recibidos
- Las características de la información: nivel de complejidad que requiere su elaboración o de los razonamientos para emplearlo y la coherencia.
- Grado de atención y concentración requerido
- Rapidez de respuesta demandada
- Grado de libertad en la toma de decisiones
- Retroalimentación de los resultados

### **3.2.1.2. Consecuencias**

Dentro de las consecuencias debido a la carga laboral encontramos la fatiga, la cual consiste en la disminución de la capacidad mental y física del colaborador después de cumplir con sus funciones por un periodo de tiempo determinado.

Según el INLS (27) la fatiga es normal si al fin de la jornada laboral se tiene la sensación de disminución de la atención y de la capacidad de trabajo y además, este cansancio es recuperado durante los tiempos de ocio o descanso permitiendo que el individuo pueda volver a laborar; en cambio, cuando las exigencias del trabajo supone el uso de recurso que luego no son posibles de recuperar se estaría ante un nivel elevado de fatiga, siendo común los síntomas de irritabilidad, depresión, falta de energía y voluntad para trabajar, salud frágil, dolores de cabeza, mareos, insomnios, pérdida de apetito, entre otros. Estos síntomas se mantienen durante toda la jornada e incluso después de descansar o el tiempo de ocio.

Por otra parte, el Gobierno de Aragón (28) indica que debido al esfuerzo físico también es posible que se presenten trastornos musculoesqueléticos, los cuales son lesiones que afectan principalmente a los tejidos blandos del aparato locomotor, su aparición es gradual y al principio no suponen un problema, no obstante, de no ser atendidos adecuadamente pueden derivar en problemas crónicos como la tendinitis, epicondilitis, hernias de disco, síndrome del túnel carpiano y cervicalgias; estos trastornos pueden manifestarse en cualquier región del cuerpo siendo común su aparición en el cuello, la espalda, los codos, las muñecas y los hombros.

### **3.2.1.3. Medidas preventivas**

Según el INSL (27) entre algunas medidas por las que se puede optar se tienen:

- Adaptar la carga del trabajo tanto físicas como mentales a las facultades del colaborador.
- Situar los elementos de mando y control dentro del campo eficaz de trabajo del operario.
- Estructurar las tareas de manera que posibilite alternar las posturas en el trabajo.
- Gestionar las tareas de manera que generen un nivel de interés creciente.
- Gestionar la cantidad y calidad de información recibida y tratada.
- Poner a disposición periodos de descanso.

- Mantener los factores ambientales dentro de un nivel adecuado de confort.
- Orientar sobre la importancia de una adecuada dieta en relación al consumo metabólico durante el trabajo.

### **3.2.2. Burnout**

El concepto de burnout fue utilizado por primera vez en el marco de la psicología por el psiquiatra Freudenberger quien lo conceptuó como una patología caracterizada por el cansancio, frustración, irritación, actitudes de cinismo y tendencias evitativas (29,30).

Desde entonces surgieron distintos modelos y conceptualizaciones, siendo la de Maslach y Jackson la que en la actualidad presenta un mayor consenso. Según estos autores, el Burnout es un síndrome que deviene de una forma inadecuada de afrontar el estrés crónico, cuyas principales manifestaciones son: el agotamiento emocional, la despersonalización y una baja realización personal (31).

#### **3.2.2.1. Modelos conceptuales**

Entre las definiciones desarrolladas en torno al burnout podemos encontrar las siguientes:

- Maslach y Jackson (1981) (32): se considera al burnout como un síndrome caracterizado por el agotamiento emocional, cinismo y una calificación negativa. Este síndrome deviene de la exposición a un estrés crónico en el lugar de trabajo.

El agotamiento emocional constituye un aspecto clave en este síndrome ya que a medida que los recursos emocionales se agotan los colaboradores empiezan a sentirse incapaces de cumplir con sus funciones.

En cuanto al cinismo, este corresponde a las actitudes y sentimientos negativos hacia los clientes, el cual también se asocia a la experiencia de agotamiento emocional. Bajo esta característica, cambia la percepción de los colaboradores por una cruel y

deshumanizada acerca de los demás llegando a ver a los clientes como merecedores de su problema.

La descalificación es otro aspecto característico de este síndrome, y corresponde a la tendencia a evaluarse de manera negativa particularmente respecto al trabajo y los clientes, los colaboradores se sienten infelices consigo mismos e insatisfechos con sus logros.

- Freudenberger (1975) (33): para este autor el burnout corresponde a un patrón en el que se descuidan las necesidades, se trabaja demasiado tiempo y de manera intensa y en el que confluyen presiones de uno mismo con las de otros con los que se interactúa. Se considera que este estado se relaciona de manera directa con el compromiso que tiene un individuo en su trabajo y la frustración al no recibir la recompensa esperada.
- Cherniss (1980) (34): define al estrés como una pérdida de motivación, emoción y el sentido de seguir trabajando. Según este autor, el agotamiento proviene de tres fuentes: individuales, organizacionales y sociales; asimismo, se sigue un proceso de tres etapas: estrés laboral, tensión y, resistencia defensiva.
- Perlman y Hartman (1982) (35): definen al burnout como una respuesta al estrés crónico; para estos autores el burnout comprende el agotamiento (emocional y físico), disminución de la productividad laboral y una despersonalización excesiva; también consideran que esta variable se relaciona significativamente con las características de la organización, la percepción de la organización, percepciones de la función, características individuales y los resultados obtenidos.
- Meier (1983) (36): considera que el burnout es un estado en el que un colaborador espera poca recompensa o un castigo de magnitud considerable debido a la falta de su esfuerzo o ineficacia percibida.
- Brill (1984) (37): considera que el Burnout se origina del desequilibrio a largo plazo de la demanda y los recursos debido a un estrés laboral prolongado.

- Pines y Aronson (1988) (38): definen al Burnout como un estado de agotamiento físico, emocional y mental. Describen el agotamiento físico como la pérdida de energía, debilidad y fatiga; el agotamiento emocional como sentimientos de impotencia y desesperanza y, el agotamiento mental como, la presencia de ideas negativas sobre uno mismo, sobre los demás, acerca del trabajo y de la vida en global. Según estos autores, el burnout se origina de las situaciones emocionales exigentes a largo plazo.
- Farber (1991) (39): define al estrés como un síndrome asociado al trabajo causado por la percepción de discrepancia entre el esfuerzo y la recompensa por parte del colaborador. Estas percepciones se encontrarían influenciadas por factores individuales, sociales y organizacionales. En este modelo se describen como síntomas la abstinencia, el cinismo, el agotamiento emocional y físico, la irritabilidad, ansiedad y depresión.
- Figley (1995) (40): describe el Burnout como el resultado de la combinación entre el uso continuo de la empatía y los factores de estrés ocupacional. Según este autor el burnout afecta siete áreas como: el área cognitiva, emocional, conductual, espiritual, interpersonal, psicosomático y de trabajo.
- Potter (1998) (41): describió al Burnout como una forma de agotamiento que influye negativamente en la motivación y disminuye la capacidad de movilización de las propias capacidades. Según este autor se presentan síntomas como frustración, insatisfacción, sentimientos de injusticia, depresión, problemas interpersonales, problemas de salud, disminución de la eficacia en el trabajo, uso de sustancias y sentimientos de falta de sentido.

### **3.2.2.2. Dimensiones**

Tomando como referencia la conceptualización de Maslach sobre el burnout la cual es la más aceptada en la actualidad, se puede diferenciar tres elementos del burnout: el agotamiento emocional, la despersonalización y la falta de realización personal (42).

- Agotamiento emocional: es la disminución y pérdida de recursos emocionales, resultando en la sensación de ya no poder dar de uno mismo a nivel afectivo.
- Despersonalización: consiste en la formación de sentimientos y pensamientos negativos, se presentan ideas de cinismo e insensibilidad hacia uno mismo y sobre los compañeros, derivando en comportamientos de distanciamiento e irritabilidad
- Falta de realización personal: consiste en una percepción de que no se está logrando las metas profesionales o que su desempeño es bajo, estas creencias surgen cuando las demandas a las que se es sometido superan las facultades del colaborador, generando descontento en uno mismo (baja autoestima) y sentimientos de fracaso.

### **3.2.2.3. Diferenciación de otros constructos**

Según Martínez (29) el Burnout puede confundirse e incluso solaparse con otros conceptos como:

- Estrés general: el estrés a diferencia del burnout, conlleva aspectos positivos y negativos ya demás, el estrés puede experimentarse en todos los ámbitos de vida y actividad humana mientras el burnout solo se da en contextos que implican demasiado esfuerzo como en el trabajo.
- Fatiga física: la fatiga a diferencia del burnout tiene una recuperación rápida y puede estar acompañada de sentimientos de éxito mientras el burnout tiene una recuperación lenta y se encuentra cargado de ideas de fracaso y frustración.
- Depresión: este constructo converge con el de burnout ya que se relaciona con el cansancio emocional. Se los puede diferenciar en que, en la depresión predominan los sentimientos de culpa mientras en el estrés se dan sentimientos de rabia e irritación.
- Aburrimiento: Según Maslach y Jackson mientras el burnout se genera por la repetición de las presiones emocionales, el

aburrimiento se produce por cualquier tipo de repetición, falta de motivación o de innovación en el ámbito laboral.

#### **3.2.2.4. Factores moderadores**

Saborío (42) y, Rivera (43) señalan los siguientes factores que influyen sobre la manifestación del síndrome de burnout:

- Componentes personales como la edad, el género, las variables familiares y la personalidad
- La inadecuada formación profesional ya sea porque se tiene un exceso de conocimientos en relación al puesto, escasa práctica y mantenimiento de actividades, falta de aprendizaje de técnicas de control emocional y años de experiencia.
- Factores laborales o profesionales como condiciones deficitarias respecto al entorno físico y humano, la organización laboral, bajos salarios, sobrecarga laboral y poco trabajo en equipo.
- Factores sociales como la necesidad de ser un profesional reconocido a fin de tener un elevado status social y familiar
- Factores ambientales como los cambios significativos en la vida ya sea por un matrimonio, muerte de familiares, divorcio, nacimiento de un hijo u otros.
- La capacidad para analizar los problemas que se plantean en el desempeño profesional
- La tolerancia a la frustración y el estrés laboral.

#### **3.2.2.5. Predictores**

Según una investigación de Shoman (44) realiza un análisis sistemático de 2935 estudios, entre los predictores usualmente encontrados del burnout resaltan los siguientes:

- Demanda de trabajo
- Control en el trabajo
- Recursos con los que se dispone para cumplir las funciones laborales.



- Las interacciones en el trabajo
- La comunicación
- El liderazgo
- Los rasgos de personalidad
- El afrontamiento
- Autoevaluación
- Actitudes laborales
- Eventos personales
- La interacción entre el trabajo y la familia y, las consecuencias que se perciben producto de esta relación.

### **3.3. Identificación de las variables**

**Variable 1: Carga laboral:** Parra (20) define la carga de trabajo como el grupo de exigencias físicas y mentales a los que se ve sometido un colaborador en la realización de sus funciones.

**Variable 2: Burnout:** Maslach y Jackson (31) lo definen como un síndrome caracterizado por el agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal.

## IV. METODOLOGÍA

### 4.1. Tipo y nivel de investigación

La investigación es del tipo básico y sustantivo, estas investigaciones según Tam, Vera y Oliveiros (45) buscan mejorar el conocimiento aportando datos teóricos para tal fin, los cuales son la posterioridad pueden ser aplicados y ser de beneficio para la humanidad.

También tiene un nivel correlacional. Según Hernández y Mendoza (46) estas investigaciones se caracterizan por buscar como objetivo principal, determinar la relación el grado de asociación que presentan dos o más variables en un contexto en particular; estos estudios también son llamados descriptivo correlacional ya que para establecer su relación se requiere una medición previa de cada fenómeno involucrado. Hernández y Mendoza, también señalan que la principal utilidad de los estudios correlacionales es saber cómo se puede comportar una variable al conocer el comportamiento de otra que se encuentra vinculada.

### 4.2. Diseño de la investigación

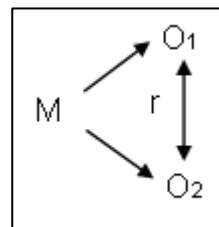
El diseño fue no experimental transeccional, el cual según Hernández y Mendoza (46) caracteriza por no realizar modificaciones sobre las variables ya que los fenómenos que se pretenden medir ya han sucedido, asimismo, el carácter transeccional indica que la evaluación se dará en un solo momento.

M: Muestra

O<sub>1</sub>: Observación de la V 1

O<sub>2</sub>: Observación de la V 2

r: Correlación entre las variables



### 4.3. Operacionalización de variables

**Tabla 1** Operacionalización de variables

<b>Variabl e</b>	<b>Definición conceptual</b>	<b>Definición Operacional</b>	<b>Dimensión</b>	<b>Ítems</b>	<b>Valor final</b>	<b>Criterio para asignar valores</b>	<b>Escala de medición</b>
<b>V1 Carga Laboral</b>	Grupo de exigencias físicas y mentales a los que se ve sometido un colaborador en la realización de sus funciones <sup>(19)</sup> .	Se evalúa el nivel de carga laboral mediante el cuestionario de Valoración de la Carga Laboral de Santillán (47) el cual permite valorar las dimensiones de carga física y carga mental a través de 36 ítems	Carga mental	1 - 27	- Bajo - Medio - Alto	- 0-36 pts. - 37-72 pts. - 73-108 pts.	Ordinal
			Carga física	28 - 36	- Bajo - Medio - Alto	- 0-12 pts. - 13-24 pts. - 25-36 pts..	
<b>V2 Burnou t</b>	Síndrome caracterizado por el agotamiento emocional,	Se evalúa el burnout mediante el Maslach Burnout Inventory el cual fue desarrollado	Agotamiento emocional	1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20	- Bajo - Medio - Alto	- 1 - 21 - 22 - 31 - 31 - +	Ordinal

	despersonalización y baja realización personal (31).	por Maslach (31), consta de 22 ítems y evalúa la despersonalización, el agotamiento emocional y la realización personal	Despersonalización	5, 10, 11, 15, 22	- Bajo - Medio - Alto	- 1 – 6 - 7 – 13 - 14 - +	
			Realización personal	4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21	- Bajo - Medio - Alto	- 35 - + - 30 - 35 - 1 - 29	

#### **4.4. Hipótesis General y específicas**

##### **4.4.1. Hipótesis General**

**H<sub>0</sub>:** No existe relación positiva entre la carga laboral y el burnout en el personal de salud de la Microred Edificadores Misti de Arequipa, 2021.

**H<sub>a</sub>:** Existe relación positiva entre la carga laboral y el burnout en el personal de salud de la Microred Edificadores Misti de Arequipa, 2021.

##### **4.4.2. Hipótesis Específicas**

- **H<sub>0</sub>:** No existe relación positiva entre la carga física y el agotamiento emocional en el personal de salud de la Microred Edificadores Misti de Arequipa, 2021.  
**H<sub>a</sub>:** Existe relación positiva entre la carga física y el agotamiento emocional en el personal de salud de la Microred Edificadores Misti de Arequipa, 2021.
- **H<sub>0</sub>:** No existe relación positiva entre la carga física y la despersonalización en el personal de salud de la Microred Edificadores Misti de Arequipa, 2021.  
**H<sub>a</sub>:** Existe relación positiva entre la carga física y la despersonalización en el personal de salud de la Microred Edificadores Misti de Arequipa, 2021.
- **H<sub>0</sub>:** No existe relación negativa entre la carga física y la realización personal en el personal de salud de la Microred Edificadores Misti de Arequipa, 2021.  
**H<sub>a</sub>:** Existe relación negativa entre la carga física y la realización personal en el personal de salud de la Microred Edificadores Misti de Arequipa, 2021.
- **H<sub>0</sub>:** No existe relación positiva entre la carga mental y el agotamiento emocional en el personal de salud de la Microred Edificadores Misti de Arequipa, 2021.  
**H<sub>a</sub>:** Existe relación positiva entre la carga mental y el agotamiento emocional en el personal de salud de la Microred Edificadores Misti de Arequipa, 2021.

- **H<sub>0</sub>:** No existe relación positiva entre la carga mental y la despersonalización en el personal de salud de la Microred Edificadores Misti de Arequipa, 2021.  
**H<sub>a</sub>:** Existe relación positiva entre la carga mental y la despersonalización en el personal de salud de la Microred Edificadores Misti de Arequipa, 2021.
- **H<sub>0</sub>:** No existe relación negativa entre la carga mental y la realización personal en el personal de salud de la Microred Edificadores Misti de Arequipa, 2021.  
**H<sub>a</sub>:** Existe relación negativa entre la carga mental y la realización personal en el personal de salud de la Microred Edificadores Misti de Arequipa, 2021.

#### **4.5. Población - Muestra**

##### **4.5.1. Población**

Hernández y Mendoza (46) mencionan que la población corresponde a un conjunto de casos que presentan determinadas características que son iguales.

Para la presente investigación la población estuvo constituida por el personal de salud de los centros de salud que pertenecen a la Microred Edificadores Misti de Arequipa, los cuales suman un total de 60 individuos.

##### **4.5.2. Muestra**

Según Hernández y Mendoza (46) una muestra es un subgrupo de la población en el que todos los elementos tienen la misma posibilidad de ser elegidos.

Al respecto, por conveniencia del estudio se consideró trabajar un muestreo no probabilístico de manera intencional, con el personal de salud de todos los centros de salud pertenecientes a la Microred Edificadores. Asimismo, para su selección se tuvo en cuenta los siguientes criterios de inclusión y exclusión:

### **Criterios de Inclusión:**

- Personal de salud que trabajaba en la Microred Edificadores Misti
- Personal que laboraba más de un año
- Personal que presentó predisposición de participar
- Personal de salud que contestó a los dos cuestionarios.

### **Criterios de exclusión:**

- Personal que era ajeno a la Microred Edificadores Misti
- Personal que laboró menos de un año
- Personal que no manifestó deseos de participar en la investigación
- Personal que no contestó a los dos cuestionarios o que estos se hayan llenado de manera inconclusa.

En base a estos criterios y a la disponibilidad del personal se pudo al final solo se pudo evaluar a 60 sujetos.

## **4.6. Técnica e instrumentos: validación y confiabilidad**

### **4.6.1. Técnica**

Ñaupas y otros (48) señalan que las técnicas de investigación son un conjunto de normas y procedimientos que se usan para controlar y determinar el proceso y llegar a la consecución de un determinado objetivo.

Para la presente investigación se hizo uso de la técnica de encuesta.

Casas, Repullo y Donado (49) mencionan que esta técnica se caracteriza por hacer uso de un grupo de procedimientos estandarizados, a través de los que se recoge y analiza un conjunto de información de un grupo representativo de elementos.

### **4.6.2. Instrumentos**

Ñaupas y otros (48) mencionan que los instrumentos corresponden a las herramientas conceptuales o materiales a través de los que se recoge

información, estos asumen diferentes formas en relación a la técnica elegida.

En el presente estudio, como instrumentos se empleó el cuestionario carga laboral de Santillán para la variable 1 y el inventario de burnout de Maslach para el estudio de la variable 2.

Según Ñaupas y otros (48) un cuestionario es un formato que comprende un conjunto sistemático de preguntas escritas, las cuales se relacionan a la hipótesis de trabajo y por ende a las variables e indicadores de la investigación.

Cabe resaltar que las principales cualidades de un instrumento son la **validez** y **confiabilidad**. Ñaupas y otros (48) señalan que la validez es entendida como la pertinencia del instrumento para la medición, es decir, que mide lo que se desea medir; en cambio, la confiabilidad indica la confianza de un instrumento para medir los resultados, es decir, que si se aplica en condiciones iguales o similares los resultados siempre serán los mismos.

A continuación, se describen los instrumentos utilizados:

**a. Ficha técnica 1 del Cuestionario de valoración de la Carga Laboral**

**Autor:** Santillán (47)

**Forma de aplicación:** individual o colectiva

**Población:** personal de salud

**Duración:** 15 -25 minutos

**Finalidad:** evalúa la carga física y mental

**Descripción:** es una escala Likert de 36 ítems con opción a tres alternativas (nunca, a veces, varias) los cuales se encuentran distribuidos en dos dimensiones: carga física y carga mental.

**Calificación:** Para la calificación se debe consignar 0 puntos en caso se marque nunca, 2 para “a veces” y 4 para “varias”, se suma los puntajes y se los evalúa.



**Validez y confiabilidad:** Para la presente investigación, los instrumentos fueron validados por juicio de expertos (anexo 4). En cuanto a la confiabilidad, esta fue valorada mediante el coeficiente Alfa de Cronbach en una prueba piloto de 10 individuos, hallando un valor de 0.828 (anexo 5).

## b. Ficha técnica 2 del Maslach Burnout Inventory

**Autor:** Maslach y Jackson (31)

**Forma de aplicación:** Individual y colectiva

**Población:** trabajadores en general

**Duración:** 10 m.

**Finalidad:** Evalúa el síndrome de Burnout

**Descripción:** Es una escala de tipo Likert con opción a 7 alternativas; se encuentra constituido por 22 ítems los cuales se distribuyen en 3 dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y autorrealización

**Calificación:** la valoración se realiza a través de una escala de tipo Likert donde 1= nunca y 7 = Todos los días. Se suman puntajes y se consideran los siguientes puntos de corte:

**Tabla 2** Baremo del Inventario de Burnout

	<b>Cansancio emocional</b>	<b>Despersonalización</b>	<b>Realización Personal</b>	<b>Total</b>
Bajo	<22	<7	>35	<67
Medio	22 - 31	7 - 13	30-35	67-110
Alto	>31	>13	<30	>111

*Nota:* Adaptado de Maslach y Jackson (31).

**Validación y confiabilidad:** Para la presente investigación se realizó una validación mediante el juicio de expertos (anexo 4). Asimismo, se determinó la confiabilidad en una muestra piloto de 10 individuos mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, hallando valores de 0.909 para agotamiento emocional, 0.827 para despersonalización y 0.905 para realización personal.

#### **4.7. Recolección de datos**

- En una primera instancia se solicitaron los permisos correspondientes a las autoridades de la Microred Edificadores Misti para poder desarrollar la investigación.
- Se puso en contacto de manera presencial con la población pretendida, se les explicó la temática de la investigación y se les consultó su predisposición a participar del estudio
- Con aquellos que se mostraron predispuestos a participar se les solicitó su correo electrónico y se les indicó que se les enviaría el link de un formulario de Google en el que figurarían los cuestionarios; se les dio indicaciones de la forma de llenado, recomendándoles realizarlo desde una computadora para una mejor visualización y se les resalto que al culminar de contestar todos los ítems dieran un click en la opción de “enviar formulario”.
- También se les mencionó que presentarían el plazo de cuatro días para contestarlos.
- Se virtualizaron los instrumentos haciendo uso de la herramienta Google Forms.
- Se envió el link que contenía los cuestionarios a los correos anteriormente solicitados.
- Se realizó el seguimiento de los cuestionarios respondidos en base a la hoja de cálculo generada

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

- Dado que la información se plasmó directamente en una hoja de cálculo, también se lo utilizó para categorizar la información.
- Se trasladaron los datos al programa SPSS 25 y se determinó la distribución de la muestra.
- Se eligió la prueba de contrastación de hipótesis y se la calculó.
- Los datos fueron transformados en tablas y gráficos para su análisis e interpretación.

## V. RESULTADOS

### 5.1. Presentación de resultados - Descriptivos

**Tabla 3** Prueba de normalidad

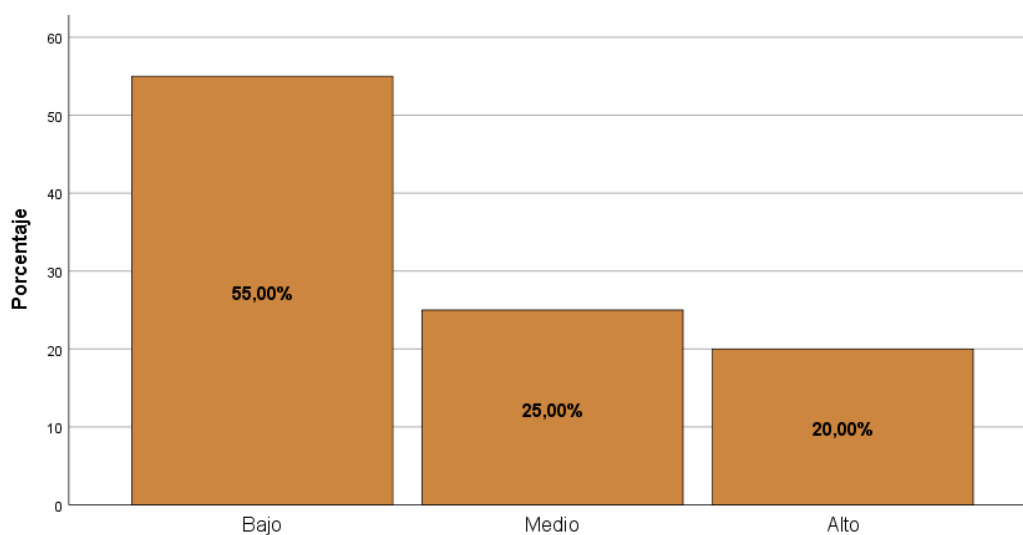
	Kolmogórov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Burnout	,121	60	,030
Agotamiento emocional	,125	60	,020
Despersonalización	,207	60	,000
Realización personal	,225	60	,000
Carga Laboral	,083	60	,200
Carga mental	,090	60	,200
Carga física	,108	60	,077

En la tabla 3 se expone la distribución de la muestra, la cual fue calculada en base a la prueba de Kolmogórov-Smirnov ya que esta es usada cuando se tienen una muestra mayor a los 50 sujetos y en el presente se tuvo una muestra constituida por 60 sujetos. Se indica que una muestra con distribución normal corresponde cuando el grado de significancia es mayor a 0.05 y una muestra con distribución no normal cuando se tiene un valor de significancia menor a 0.05. En la tabla se observa que solo la variable de Carga Laboral y sus dimensiones superan el valor de significancia de 0.05 mientras que en la variable de Burnout y sus dimensiones el valor es menor, dado que no se cumple el criterio de una distribución normal para ambas variables se estableció que la distribución de la muestra es no normal por lo que se eligió la prueba para distribuciones no normales Rho de Spearman.

**Tabla 4** Frecuencia y porcentaje de la dimensión de Agotamiento Emocional de la variable Burnout

		Frecuencia	Porcentaje
Nivel de	Bajo	33	55,0 %
Agotamiento	Medio	15	25,0 %
	Alto	12	20,0 %
	Total	60	100,0 %

**Gráfico 1** Porcentaje según el nivel de la dimensión Agotamiento emocional

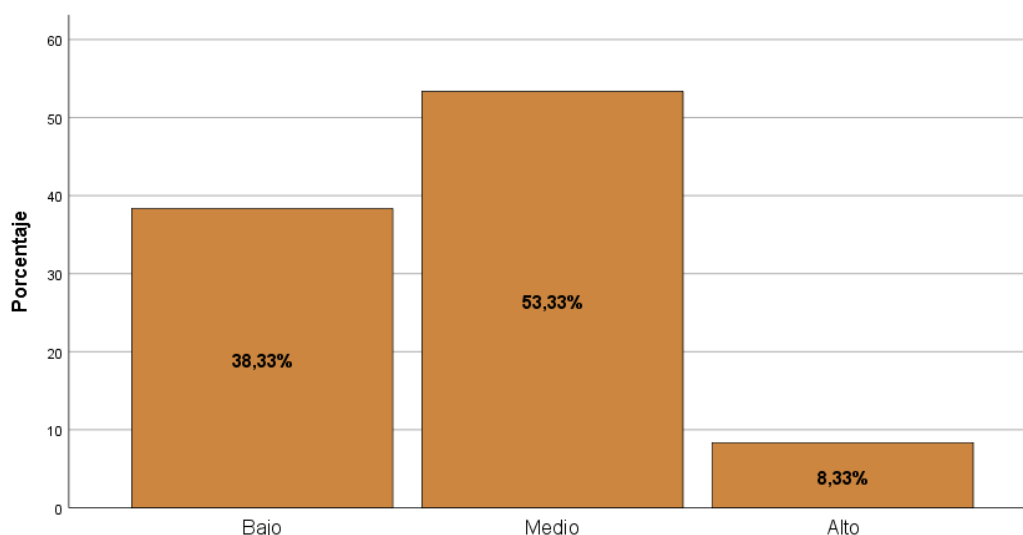


En la tabla 11 y gráfico 1 se expone la frecuencia y porcentaje de la dimensión de Agotamiento emocional de la variable Burnout, en donde se observa que predomina el nivel bajo con un 55%, seguido del nivel medio con el 25% y el nivel alto con un 20%. Lo cual quiere decir que la mayoría de empleados no se encuentra desmotivado o emocionalmente exhaustos por el trabajo

**Tabla 5** Frecuencia y porcentaje de la dimensión Despersonalización de la variable Burnout

		Frecuencia	Porcentaje
Nivel de Despersonalización	Bajo	23	38,3 %
	Medio	32	53,3 %
	Alto	5	8,3 %
	Total	60	100,0 %

**Gráfico 2** Porcentaje según el nivel de la dimensión Despersonalización de la variable Burnout

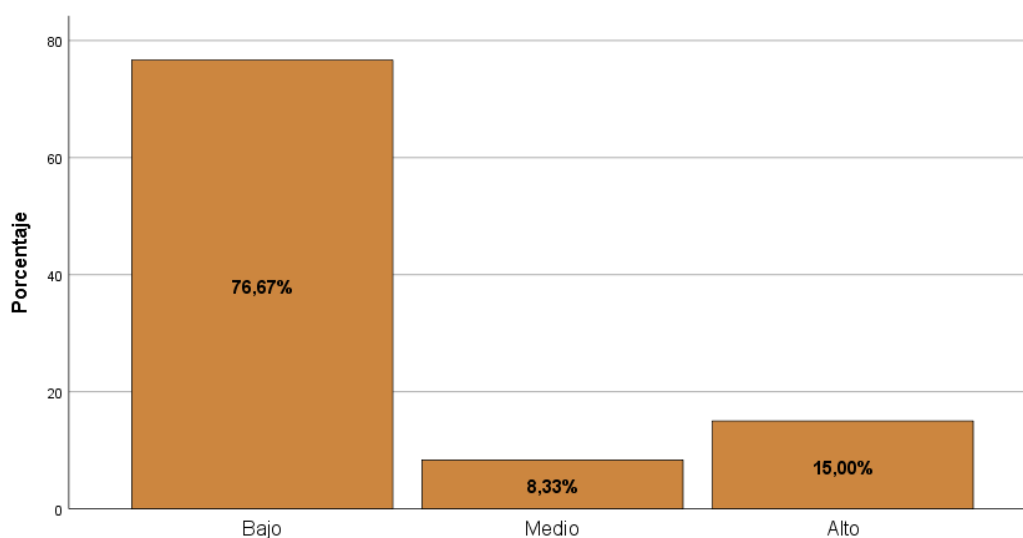


En la tabla 12 y gráfico 2 se expone la frecuencia y porcentaje de la dimensión Despersonalización de la variable Burnout, en donde se observa que predomina el nivel medio con un 53,3%, seguido del nivel bajo con el 38,3% y el nivel alto con un 8,3%. Lo cual indica que existe cierta tendencia a que se den comportamientos impersonales o ausentes de calidez hacia los compañeros de trabajo

**Tabla 6** Frecuencias y porcentajes de la dimensión Realización Personal de la variable Burnout

		Frecuencia	Porcentaje
Nivel de Realización personal	Bajo	46	76,7 %
	Medio	5	8,3 %
	Alto	9	15,0 %
	Total	60	100,0 %

**Gráfico 3** Porcentaje según el nivel de la dimensión Realización Personal de la variable Burnout

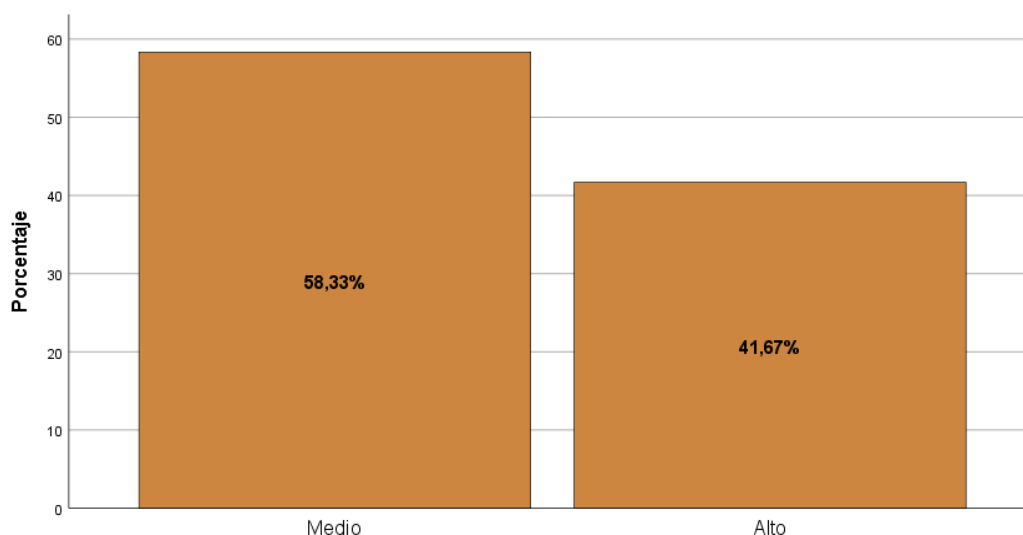


En la tabla 13 y gráfico 3 se expone la frecuencia y porcentaje de la dimensión Realización personal de la variable Burnout, en donde se observa que predomina el nivel bajo con un 76,7%, seguido del nivel alto con el 15% y el nivel medio con un 8,3%. Lo cual indica que la mayoría de empleados se encuentra contento y no suele evaluarse de manera negativa

**Tabla 7** Frecuencia y porcentaje de la dimensión Carga Mental de la variable Carga Laboral

		Frecuencia	Porcentaje
Nivel de	Medio	35	58,3 %
Carga	Alto	25	41,7 %
mental	Total	60	100,0 %

**Gráfico 4** Porcentaje según el nivel de la dimensión Carga Mental de la variable Carga Laboral

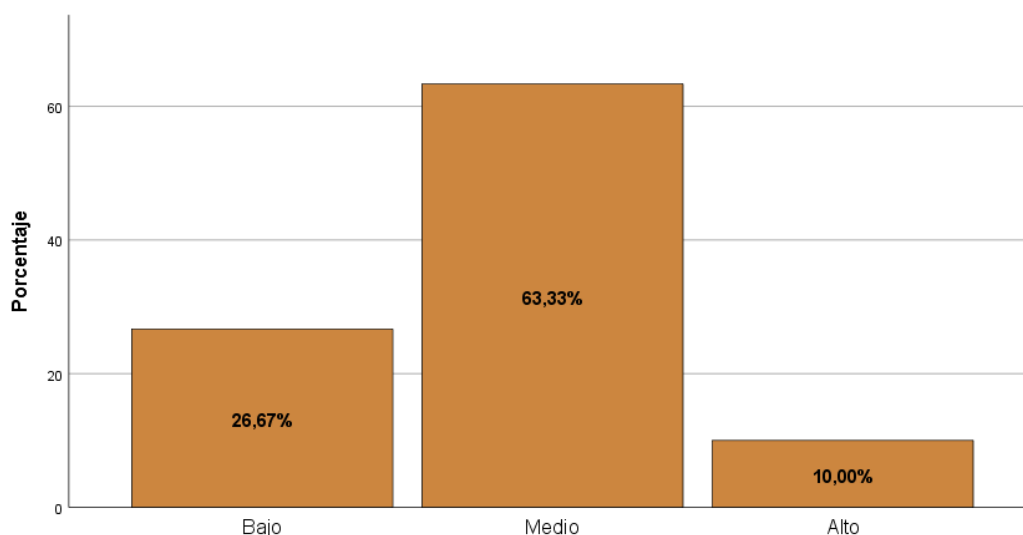


En la tabla 14 y gráfico 4 se expone la frecuencia y porcentaje de la dimensión de Carga mental de la variable Carga Laboral, en donde se observa que predomina el nivel medio con un 58,3% seguido del nivel alto con el 41,7%. Lo cual indica que las funciones del personal de salud requieren de un nivel de análisis de información moderado el cual se encuentra limitado por un tiempo determinado, se requiere también prestar atención, tomar la iniciativa y decisiones

**Tabla 8** Frecuencias y porcentajes de la dimensión Carga Física de la variable Carga Laboral

		Frecuencia	Porcentaje
Nivel de Carga física	Bajo	16	26,7 %
	Medio	38	63,3 %
	Alto	6	10,0 %
	Total	60	100,0 %

**Gráfico 5** Porcentaje según el nivel de la dimensión Carga Física de la variable Carga Laboral



En la tabla 15 y gráfico 5 se expone la frecuencia y porcentaje de la dimensión de Carga física de la variable Carga Laboral, en donde se observa que predomina el nivel medio con un 63,3% seguido del nivel bajo con el 26,7% y el nivel alto con el 10%. Lo cual indica que el personal de salud evaluado se ve sometido a lo largo de su jornada laboral a la realización de posturas estáticas, aplicación de fuerza moderada y la manipulación de cargas.



## 5.2. Presentación re resultados – tablas cruzadas

**Tabla 9** Relación entre la Carga Laboral y el Burnout

			Burnout
Rho de	Carga	Coeficiente de correlación	,370**
Spearman	Laboral	Sig. (bilateral)	,004
N			60

En la tabla 4 se expone la relación entre la Carga Laboral y el Burnout haciendo uso del estadístico Rho de Spearman, en donde se observa un valor de significancia de 0,004 ( $p < 0.05$ ) y un coeficiente de correlación de 0,370 lo cual indica que la Carga Laboral y el Burnout presentan una correlación significativa y positiva débil, es decir, que ante la presencia de una mayor Carga Laboral es posible que también se presente un mayor nivel de Burnout.

**Tabla 10** Relación entre la Carga Física y el Agotamiento Emocional

		Agotamiento emocional
Rho de Spearman	Carga física	,131
		Sig. (bilateral)
		,319
		N
		60

En la tabla 5 se expone la relación entre la dimensión Carga física de la variable Carga laboral con la dimensión de Agotamiento Emocional de la variable Burnout en donde se observa una significancia mayor a 0.05 ( $p=0,319$ ) lo cual indica que la relación entre estas dimensiones no es significativa.

**Tabla 11** Relación entre la Carga Física y la Despersonalización

		Despersonalización	
Rho de Spearman	Carga física	Coeficiente de correlación	,326*
		Sig. (bilateral)	,011
		N	60

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla 6 se expone la relación entre la dimensión Carga física de la variable carga Laboral con la dimensión de Despersonalización de la variable Burnout, en donde se observa una significancia menor a 0.05 ( $p=0.011$ ) y además un coeficiente de correlación de 0,326 lo cual indica que la relación entre estas dimensiones es significativa y positiva débil, es decir que, ante un incremento de la Carga Física es posible que también se dé un incremento de la despersonalización.

**Tabla 12** Relación entre la Carga Física y la Realización Personal

			Realización personal
Rho de Spearman	Carga física	Coeficiente de correlación	-,041
		Sig. (bilateral)	,758
		N	60

En la tabla 7 se expone la relación entre la dimensión Carga física de la variable Carga laboral con la dimensión de Realización Personal de la variable Burnout, en donde se observa una significancia mayor a 0.05 ( $p=0,758$ ) lo cual indica que la relación entre estas dimensiones no es significativa.

**Tabla 13** Relación entre la Carga Mental y el Agotamiento Emocional

			Agotamiento emocional
Rho de Spearman	Carga mental	Coefficiente de correlación	,396**
		Sig. (bilateral)	,002
		N	60

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

En la tabla 8 se expone la relación entre la dimensión Carga mental de la variable carga Laboral con la dimensión de Agotamiento emocional de la variable Burnout, en donde se observa una significancia menor a 0.05 ( $p=0.002$ ) y además un coeficiente de correlación de 0,396 lo cual indica que la relación entre estas dimensiones es significativa y positiva débil, es decir que, ante un incremento de la Carga mental es posible que también se dé un incremento del agotamiento emocional.

**Tabla 14** Relación entre la Carga Mental y la Despersonalización

		Despersonalización	
Rho de Spearman	Carga mental	Coefficiente de correlación	,327*
		Sig. (bilateral)	,011
		N	60

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla 9 se expone la relación entre la dimensión Carga mental de la variable carga Laboral con la dimensión de Despersonalización de la variable Burnout, en donde se observa una significancia menor a 0.05 ( $p=0.011$ ) y además un coeficiente de correlación de 0,327 lo cual indica que la relación entre estas dimensiones es significativa y positiva débil, es decir que, ante un incremento de la Carga mental es posible que también se dé un incremento de la despersonalización.

**Tabla 15** Relación entre la Carga Mental y la Realización Personal

			Realización personal
Rho de Spearman	Carga mental	Coeficiente de correlación	,181
		Sig. (bilateral)	,166
		N	60

En la tabla 10 se expone la relación entre la dimensión Carga mental de la variable carga Laboral con la dimensión de Realización personal de la variable Burnout, en donde se observa una significancia mayor a 0.05 ( $p=0.166$ ) lo cual indica que la relación entre estas dimensiones no es significativa.

## **VI. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS**

### **6.1. Análisis de los resultados - Prueba de hipótesis**

#### **Hipótesis general**

**H<sub>0</sub>:** No existe relación positiva entre la carga laboral y el burnout en el personal de salud de la Microred Edificadores Misti de Arequipa, 2021.

**H<sub>a</sub>:** Existe relación positiva entre la carga laboral y el burnout en el personal de salud de la Microred Edificadores Misti de Arequipa, 2021.

Se pudo comprobar la hipótesis alternativa ya que se determinó que la Carga Laboral y el Burnout en el personal de salud de la Microred Edificadores Misti se relacionan de manera significativa y positiva débil ( $\rho=0,370$ ;  $p=0,004$ ) lo cual quiere decir que ante un mayor nivel de carga laboral también se presenta un elevado nivel de Burnout (tabla 9).

#### **Hipótesis específica 1**

**H<sub>0</sub>:** No existe relación positiva entre la carga física y el agotamiento emocional en el personal de salud de la Microred Edificadores Misti de Arequipa, 2021.

**H<sub>a</sub>:** Existe relación positiva entre la carga física y el agotamiento emocional en el personal de salud de la Microred Edificadores Misti de Arequipa, 2021.

En base a los hallazgos se rechazó la hipótesis alterna y se aceptó la hipótesis nula ya que se encontró que la carga física y el agotamiento emocional no presentan una correlación significativa ( $p=0,319$ ), es decir que la presencia de un mayor nivel de carga física no implica el aumento o disminución del agotamiento emocional (tabla 10).

#### **Hipótesis específica 2**

**H<sub>0</sub>:** No existe relación positiva entre la carga física y la despersonalización en el personal de salud de la Microred Edificadores Misti de Arequipa, 2021.



**H<sub>a</sub>:** Existe relación positiva entre la carga física y la despersonalización en el personal de salud de la Microred Edificadores Misti de Arequipa, 2021.

Se pudo comprobar la hipótesis alterna ya que se determinó que la carga física y la despersonalización presentan una relación significativa y positiva de grado débil ( $\rho=0.326$ ;  $p=0.011$ ), ello indica que la presencia de una mayor carga física implica un aumento de la despersonalización.

### **Hipótesis específica 3**

**H<sub>0</sub>:** No existe relación negativa entre la carga física y la realización personal en el personal de salud de la Microred Edificadores Misti de Arequipa, 2021.

**H<sub>a</sub>:** Existe relación negativa entre la carga física y la realización personal en el personal de salud de la Microred Edificadores Misti de Arequipa, 2021.

En base a lo encontrado se rechazó la hipótesis alterna y se aceptó la hipótesis nula ya que se obtuvo que la carga física y la realización no presentan una relación significativa ( $p=0.758$ ), lo cual indica que la presencia de una elevada carga física no implica el aumento o disminución de la realización personal.

### **Hipótesis específica 4**

**H<sub>0</sub>:** No existe relación positiva entre la carga mental y el agotamiento emocional en el personal de salud de la Microred Edificadores Misti de Arequipa, 2021.

**H<sub>a</sub>:** Existe relación positiva entre la carga mental y el agotamiento emocional en el personal de salud de la Microred Edificadores Misti de Arequipa, 2021.

Se pudo comprobar la hipótesis alterna ya que se encontró que la carga mental y el agotamiento emocional presentan una correlación significativa y positiva de grado débil ( $\rho=0.396$ ;  $p=0.002$ ), lo cual indica que ante el aumento de la carga mental también se da un mayor agotamiento emocional.

### **Hipótesis específica 5**

**H<sub>0</sub>:** No existe relación positiva entre la carga mental y la despersonalización en el personal de salud de la Microred Edificadores Misti de Arequipa, 2021.

**H<sub>a</sub>:** Existe relación positiva entre la carga mental y la despersonalización en el personal de salud de la Microred Edificadores Misti de Arequipa, 2021.

Se pudo comprobar la hipótesis alterna ya que se encontró que la carga mental y la despersonalización presentan una correlación significativa y positiva de grado débil ( $\rho=0.327$ ;  $p=0.011$ ) lo cual indica que ante la presencia de un mayor nivel de carga mental también se presenta una mayor despersonalización.

### **Hipótesis específica 6**

**H<sub>0</sub>:** No existe relación negativa entre la carga mental y la realización personal en el personal de salud de la Microred Edificadores Misti de Arequipa, 2021.

**H<sub>a</sub>:** Existe relación negativa entre la carga mental y la realización personal en el personal de salud de la Microred Edificadores Misti de Arequipa, 2021.

Se rechazó la hipótesis alterna y se aceptó la hipótesis nula ya que se encontró que la carga mental y la realización personal no presentan una correlación significativa ( $p=0.166$ ) lo cual indica que el aumento de la carga mental no implica una mayor o menor realización personal.

## **6.2. Comparación de resultados con antecedentes**

En la presente investigación se halló que la carga laboral se relaciona de manera significativa y positiva débil con el Burnout ( $\rho= 0,370$ ;  $p=0,004$ ); asimismo, respecto a la relación entre las dimensiones se encontró que esta era significativa y positiva débil para Carga física y Despersonalización ( $\rho=0,326$ ;  $p=0,011$ ), Carga mental y Agotamiento emocional ( $\rho= 0,396$ ;  $p=0,002$ ) y, Carga mental y Despersonalización ( $\rho= 0,327$ ;  $p=0,011$ ). Estos hallazgos indican que el aumento en el nivel de una de las variables

implica el aumento en el nivel de la otra con la que se relaciona. En cuanto a los valores descriptivos de las dimensiones de la variable burnout se obtuvo que en Agotamiento emocional predominaba el nivel bajo (55%), en Despersonalización el nivel medio (53,3%) y en realización personal el nivel bajo (76,7%). Respecto a los valores descriptivos de las dimensiones de la variable carga laboral se obtuvo que predominaba el nivel medio tanto en la dimensión Carga mental (58,3%) como en la dimensión Carga física (63,3%)

La correlación hallada entre las variables concuerda con los resultados de Asencios (14) quien en una muestra de 100 trabajadores de salud del área de emergencias encontró que la sobrecarga laboral y el síndrome de burnout se relacionan de manera significativa y positiva moderada ( $\rho=0,416$ ;  $p=0.000$ ); otro estudio con resultados similares es el de Arteaga (15) quien en una muestra de 90 internos halló que la carga laboral se relaciona con el estrés laboral ( $\chi^2: 4.36$  y  $p: 0.037$ ), se considera el estudio de Arteaga ya que se también se halló la prevalencia de un nivel de estrés severo, y en la teoría una inadecuada forma de afrontar el estrés es causante del síndrome de burnout (31).

Cabe resaltar que no hubo estudios en los que se compare la relación entre las dimensiones de la carga laboral y el burnout en personal sanitario, lo cual limita la comparación de los hallazgos. No obstante, si se encontraron datos descriptivos respecto al burnout los cuales son diferentes a los encontrados en este presente estudio, mas no respecto a la carga laboral ya que los instrumentos utilizados eran distintos y por ende también sus dimensiones. De esta forma en el presente se halló que en Burnout predominaba el nivel bajo en la dimensión de agotamiento emocional (55%), el nivel medio en despersonalización (53,3%) y un nivel bajo en realización personal (76,7%), mientras que Rendón (11) en una población de 90 enfermeros encontró que predominaba el nivel bajo en todas las dimensiones (62,2% en agotamiento emocional, 57,8% en despersonalización y 40% en falta de realización personal); por su parte Gutiérrez y otros (13) en una población de 100 enfermeros halló que

predominaban niveles elevados en todas las dimensiones (42% en cansancio emocional, 38% en despersonalización y 30% en realización personal).

Estos resultados dan a entender que en poblaciones de personal sanitario la carga laboral incide sobre el burnout, no obstante, se requiere de mayores estudios que lo confirmen ya que tanto a nivel nacional como internacional la evaluación de esta relación es limitada. Por otra parte, se debe resaltar que los diferentes resultados hallados en cuanto a la evaluación del burnout pueden obedecer a que cada centro presenta sus propias particularidades.

## **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **CONCLUSIONES**

#### **PRIMERA**

Se concluye que existe una relación significativa ( $p=0,004$ ) y positiva de grado débil ( $\rho=0,370$ ) entre la carga laboral y el burnout en el personal de salud de la Microred Edificadores Misti de Arequipa -2021.

#### **SEGUNDA**

Se concluye que no existe una relación significativa ( $p=0,319$ ) entre la dimensión de carga física y la dimensión de agotamiento emocional en el personal de salud de la Microred Edificadores Misti de Arequipa -2021.

#### **TERCERA**

Se concluye que existe una relación significativa ( $p=0,011$ ) y positiva de grado débil ( $\rho=0,326$ ) entre la dimensión de carga física y la dimensión de despersonalización en el personal de salud de la Microred Edificadores Misti de Arequipa -2021.

#### **CUARTA**

Se concluye que no existe una relación significativa ( $p=0,758$ ) entre la dimensión de carga física y la dimensión de realización personal en el personal de salud de la Microred Edificadores Misti de Arequipa -2021.

#### **QUINTA**

Se concluye que existe una relación significativa ( $p=0,002$ ) y positiva de grado débil ( $\rho=0,396$ ) entre la dimensión de carga mental y la dimensión de agotamiento emocional en el personal de salud de la Microred Edificadores Misti de Arequipa -2021.

## **SEXTA**

Se concluye que existe una relación significativa ( $p=0,011$ ) y positiva de grado débil ( $\rho=0,327$ ) entre la dimensión de carga mental y la dimensión de despersonalización en el personal de salud de la Microred Edificadores Misti de Arequipa -2021.

## **SÉPTIMA**

Se concluye que no existe una relación significativa ( $p=0,166$ ) entre la dimensión de carga mental y la dimensión de realización personal en el personal de salud de la Microred Edificadores Misti de Arequipa -2021.

## **RECOMENDACIONES**

1. Se recomienda redistribuir las funciones del personal de salud de la Microred Edificadores Misti de Arequipa para de esta forma disminuir el nivel burnout.
2. Se recomienda implementar tiempos de pausa activa a fin de disminuir la carga laboral del personal de salud de la Microred Edificadores Misti de Arequipa
3. Se recomienda evaluar de manera cualitativa los factores involucrados en la carga física del personal de salud para de esta forma modificarlos y disminuir su incidencia.
4. En cuanto a posteriores estudios, se recomienda evaluar la relación entre las dimensiones de la carga laboral y el burnout para de esta forma generar antecedentes con los que se pueda realizar comparaciones.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Organización Panamericana de la salud, Organización Mundial de la Salud. Orientación estratégica para enfermería en la Región de las Américas. Washington: OPS-OMS.
2. Organización Panamericana de la Salud. El personal de enfermería es esencial para avanzar hacia la salud universal. [Online]; 2020. Disponible en: [https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com\\_content&view=article&id=15138:nursing-staff-are-vital-for-making-progress-towards-universal-health&Itemid=1926&lang=es](https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=15138:nursing-staff-are-vital-for-making-progress-towards-universal-health&Itemid=1926&lang=es).
3. Asociaciones Nacionales de Enfermería. Resumen de evidencia para políticas del consejo internacional de enfermeras. ANE.
4. Peralta R, Gallegos R, Tasayco R, Torres Y, Hurtado A. Situación de enfermería en Perú: una mirada en prepandemia. Revista Científica de Enfermería. 2021; 10(3).
5. Raraz J, Allpas H, Torres F, Cabrera W, Alcántara L, Ramos R, et al. Condiciones laborales y equipos de protección personal contra el Covid-19 en personal de salud, Lima-Perú. Revista de la Facultad de Medicina Humana. 2021; 21(2).
6. La República. Arequipa: médicos y enfermeras que trabajan en Cerro Juli no les pagan hace 2 meses. [Online]; 2020. Acceso 12 de octubre de 2021. Disponible en: <https://larepublica.pe/sociedad/2020/11/26/arequipa-medicos-y-enfermeras-que-trabajan-en-cerro-juli-no-les-pagan-hace-2-meses-lrsd/>.
7. Gobierno del Perú. Oficializan autorización para que Minsa realice aumento de remuneraciones al personal de salud. [Online]; 2019. Acceso 12 de octubre de 2021. Disponible en: <https://www.gob.pe/institucion/minsa/noticias/52005-oficializan-autorizacion-para-que-minsa-realice-aumento-de-remuneraciones-al-personal-de-salud>.
8. Gestión. La decana del Colegio de Enfermeros del Perú, Liliana La Rosa, informó este martes que en lo que va de la pandemia por el COVID-19 en el país, hay 7,780 enfermeras contagiadas con COVID-19, 90 han fallecido y



15 se encuentran en las áreas de Unidades de C. [Online]; 2021. Acceso 12 de octubre de 2021. Disponible en: <https://gestion.pe/peru/mas-de-7700-enfermeras-fueron-contagiadas-con-covid-19-y-15-estan-en-uci-segun-decana-del-colegio-de-enfermeros-coronavirus-peru-segunda-ola-nndc-noticia/?ref=gesr>.

9. Manrique N. Burnout y satisfacción laboral en el personal sanitario de la Microred Edificadores Misti. Distrito de Miraflores. Arequipa - 2018. [Tesis de licenciatura]. Lima: Universidad Privada TELESUP.
10. Molina D. Satisfacción laboral y su relación con el compromiso organizacional del personal del Centro de Salud Edificadores Misti. Arequipa, 2020. [Tesis de licenciatura]. Arequipa: Universidad Católica de Santa María.
11. Rendón M, Peralta S, Hernández E, Hernández R, Ribí M, Favela M. Síndrome de burnout en el personal de enfermería de unidades de cuidado crítico y de hospitalización. *Enfermería Global*. 2020; 19(59).
12. Simonetti M, Vásquez AM, Alejandra M. Ambiente, carga laboral y burnout en enfermeras de hospitales públicos de Chile. *Revista da Escola de Enfermagem da USP*. 2021; 55.
13. Gutiérrez O, Lobo N, Martínez J. Prevalencia del Síndrome de Burnout en profesionales de enfermería de la Orinoquia colombiana, 2016. *Universidad y Salud*. 2018; 20(1).
14. Asencios YYC. Sobrecarga Laboral y Síndrome de Burnout en Personal del área de Emergencia Covid en Hospital Nivel II-2 Lima, 2021. [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo, Lima].
15. Rivera D. Relación entre carga laboral y el nivel de estrés en internos de medicina. Hospital Regional Docente de Trujillo 2019. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo, Lima].
16. 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 de licenciatura, Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, Ayacucho].

17. Arias WL, Muñoz A, Delgado Y, Ortiz M, Quispe M. Síndrome de burnout en personal de salud de la ciudad de Arequipa (Perú). *Medicina y Seguridad del Trabajo*. 2017; 63(249).
18. Pinto SF. Carga laboral en las enfermeras del servicio de oncología del hospital Goyeneche, Arequipa 2017. [Tesis de Licenciatura]. Arequipa: Universidad Nacional de San Agustín.
19. Carpio A, Arias W, Caycho T. Síndrome de burnout en médicos de la ciudad de Arequipa (Perú). *Revista chilena de neuro-psiquiatría*. 2019; 57(2).
20. Parra M. Conceptos básicos en salud laboral Santiago: Organización Internacional del Trabajo; 2003.
21. Everly , Giordano. The Relationship Between Job Stress and Job Satisfaction Among Industrial and Technical Teacher Educators. *E-Journals JVER*. ;(37 - 50).
22. Jacobs K, Hellman M, Markowitz J, E W. Workload. En Gellman M, Turner J. *Encyclopedia of Behavioral Medicine*.: Springer; 2013.
23. Karasek R, Theorell T. *Healthy Work: Stress, Productivity, and the Reconstruction Of Working Life*: Basic Books; 1992.
24. Hardy DJ, Parasuraman R. Cognition and flight performance in older pilots. *Journal of Experimental Psychology: Applied*. 1997; 3(4): p. 313–348.
25. Chavarria R. La carga física de trabajo: definición y evaluación. Guía. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales España.177.
26. Meshkati N, Hancock P. *Human Mental Workload*: North Holland; 2000.
27. Instituto Navarro de Salud Laboral. Riesgos por carga física o mental de trabajo. Gobierno de Navarra.

28. Gobierno de Aragón. Guía sobre manipulación manual de cargas. Guía técnica. UGT Aragón.
29. Martínez A. El síndrome de Burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. Revista de comunicación Vivat Academia. 2010;(112): p. 42 - 80.
30. Rosales Y, Rosales FR. Burnout estudiantil universitario. Conceptualización y estudio. Salud Mental. 2013; 36(4): p. 337-345.
31. Maslach C, Jackson S. Inventario Burnout de Maslach Madrid: TEA; 1997
32. Maslach C, Jackson SE. The measurement of experienced burnout. Journal of occupational behaviour. 1981; 2: p. 99-113.
33. Freudenberger HJ. Staff Burn-Out. Journal of Social Issues. 1974; 30: p. 159-165.
34. Cherniss C. Beyond Burnout Helping Teachers, Nurses, Therapists and Lawyers Recover From Stress and Disillusionment Disillusionment: Routledge; 1995.
35. Perlman B, Hartman EA. Burnout: Summary and Future Research. Human Relations. 1982; 35(4).
36. Meier ST. Toward a Theory of Burnout. Human relations. 1983; 36(10).
37. Brill P. The need for an operational definition of burnout. Family & Community Health: The Journal of Health Promotion & Maintenance. 1984; 6(4).
38. Pines A, Aronson E. Career burnout: Causes and cures. Free Press. 1988.
39. B.A. F. Treatment strategies for different types of teacher burnout. Journal of Clinical Psychology. 2000; 56(5): p. 675-689.
40. Figley CR. Compassion Fatigue (Psychosocial Stress Series): Routledge; 1995.

41. Potter BA. Overcoming Job Burnout: How to Renew Enthusiasm for Work. 3rd ed.: Ronin Publishing; 2005.
42. Saborío L, Hidalgo L. Síndrome de Burnout. Medicina Legal de Costa Rica. 2015; 32(1).
43. Rivera Á, Ortiz R, Miranda M, Navarrete P. Factores de riesgo asociados al síndrome de desgaste profesional (Burnout). Revista Digital de Postgrado. 2019; 8(2).
44. Shoman Y, May E, Marca S, Wild P, Bianchi R, Drevvatne M, et al. Predictors of Occupational Burnout: A Systematic Review. International Journal of Environmental Research and Public Health. 2021; 18.
45. Tam J, Vera G, Oliveiros R. Tipos, métodos y estrategias de investigación científica. Pensamiento y acción. 2008; 5: p. 145-154.
46. Hernández R, Mendoza C. Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta Ciudad de México: McGraw Hill; 2018.
47. Santillan M. Carga laboral y rendimiento académico de los estudiantes de enfermería, Universidad Nacional Toribio Rodríguez Mendoza de Amazonas, Chachapóyas 2014. [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas].
48. Ñaupas H, Valdivia MR, Palacios JJ, Romero HE. Metodología de la investigación. 5th ed. Bogotá: Ediciones de la U; 2018.
49. Casas J, Repullo J, Donado J. La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos (I). Atención Primaria. 2003; 31(8): p. 527-538.
50. Santillan M. Carga laboral y rendimiento académico de los estudiantes de enfermería, Universidad Nacional Toribio Rodríguez Mendoza de Amazonas, Chachapóyas 2014. [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas].

51. Maslach C, Jackson S, Leiter M. Maslach Burnout Inventory. En Zalaquett C, Wood R. Evaluating Stress: A Book of Resources.: The Scarecrow Press; 1997. p. 191-218.

## **ANEXOS**

## Anexo 1. Matriz de consistencia

CARGA LABORAL Y BURNOUT EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE LA MICRORED EDIFICADORES MISTI, AREQUIPA - 2021				
Preguntas de investigación	Objetivos	Hipótesis	Variables y dimensiones	Metodología
<p><b>Pregunta general</b></p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la carga laboral y el burnout en el personal de salud de la Microred Edificadores Misti de Arequipa, 2021?</p> <p><b>Preguntas específicas</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cuál es la relación que existe entre la carga física y el agotamiento emocional en el personal de salud de la Microred Edificadores Misti de Arequipa, 2021?</li> <li>• ¿Cuál es la relación que existe entre la carga física y la despersonalización en el personal de salud de la Microred Edificadores Misti de Arequipa, 2021?</li> </ul>	<p><b>Objetivo general</b></p> <p>Determinar la relación entre la carga laboral y el burnout en el personal de salud de la Microred Edificadores Misti</p> <p><b>Objetivos específicos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Establecer la relación entre la carga física y el agotamiento emocional en el personal de salud de la Microred Edificadores Misti de Arequipa, 2021.</li> <li>• Establecer la relación entre la carga física y la despersonalización en el personal de salud de la Microred Edificadores Misti de Arequipa, 2021.</li> <li>• Establecer la relación entre la carga física y la realización personal en el personal de salud de la</li> </ul>	<p><b>Hipótesis General</b></p> <p><b>H<sub>0</sub>:</b> No existe relación positiva entre la carga laboral y el burnout en el personal de salud de la Microred Edificadores Misti de Arequipa, 2021.</p> <p><b>H<sub>a</sub>:</b> Existe relación positiva entre la carga laboral y el burnout en el personal de salud de la Microred Edificadores Misti de Arequipa, 2021.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b></p> <p><b>H<sub>0</sub>:</b> No existe relación positiva entre la carga física y el agotamiento emocional en el personal de salud de la Microred Edificadores Misti de Arequipa, 2021.</p> <p><b>H<sub>a</sub>:</b> Existe relación positiva entre la carga física y el agotamiento emocional en el personal de salud de la Microred Edificadores Misti de Arequipa, 2021.</p>	<p><b>Carga laboral</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Carga física</li> <li>- Carga mental</li> </ul> <p><b>Burnout</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Agotamiento emocional</li> <li>- Despersonalización</li> <li>- Realización personal</li> </ul>	<p><b>Tipo de investigación</b></p> <p>Básica y sustantiva Tam J, Vera G y Oliveiros R (45)</p> <p><b>Nivel de investigación</b></p> <p>Correlacional. Hernández y Mendoza (46)</p> <p><b>Diseño de investigación</b></p> <p>No experimental transversal. Hernández y Mendoza (46)</p> <p><b>Población</b></p> <p>60 Personal de salud de la Microred Edificadores Misti</p>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cuál es la relación que existe entre la carga física y la realización personal en el personal de salud de la Microred Edificadores Misti de Arequipa, 2021?</li> <li>• ¿Cuál es la relación que existe entre la carga mental y el agotamiento emocional en el personal de salud de la Microred Edificadores Misti de Arequipa, 2021?</li> <li>• ¿Cuál es la relación que existe entre la carga mental y la despersonalización en el personal de salud de la Microred Edificadores Misti de Arequipa, 2021?</li> <li>• ¿Cuál es la relación que existe entre la carga mental y la realización personal en el personal de salud de la Microred Edificadores Misti de Arequipa, 2021?</li> </ul>	<p>Microred Edificadores Misti de Arequipa, 2021.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Establecer la relación entre la carga mental y el agotamiento emocional en el personal de salud de la Microred Edificadores Misti de Arequipa, 2021.</li> <li>• Establecer la relación entre la carga mental y la despersonalización en el personal de salud de la Microred Edificadores Misti de Arequipa, 2021.</li> <li>• Establecer la relación entre la carga mental y la realización personal en el personal de salud de la Microred Edificadores Misti de Arequipa, 2021.</li> </ul>	<p><b>H<sub>0</sub>:</b> No existe relación positiva entre la carga física y la despersonalización en el personal de salud de la Microred Edificadores Misti de Arequipa, 2021.</p> <p><b>H<sub>a</sub>:</b> Existe relación positiva entre la carga física y la despersonalización en el personal de salud de la Microred Edificadores Misti de Arequipa, 2021.</p> <p><b>H<sub>0</sub>:</b> No existe relación negativa entre la carga física y la realización personal en el personal de salud de la Microred Edificadores Misti de Arequipa, 2021.</p> <p><b>H<sub>a</sub>:</b> Existe relación negativa entre la carga física y la realización personal en el personal de salud de la Microred Edificadores Misti de Arequipa, 2021.</p> <p><b>H<sub>0</sub>:</b> No existe relación positiva entre la carga mental y el agotamiento emocional en el personal de salud de la Microred Edificadores Misti de Arequipa, 2021.</p> <p><b>H<sub>a</sub>:</b> Existe relación positiva entre la carga mental y el agotamiento emocional en el personal de salud de la Microred Edificadores Misti de Arequipa, 2021.</p>	<p><b>Muestra</b> Censal</p> <p><b>Técnica</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumentos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Cuestionario de valoración de la carga laboral. (Santillán, 2015)</li> <li>- Maslach Burnout Inventory (Maslach, 1997)</li> </ul>
---	--	--	---



		<p><b>H<sub>0</sub>:</b> No existe relación positiva entre la carga mental y la despersonalización en el personal de salud de la Microred Edificadores Misti de Arequipa, 2021.</p> <p><b>H<sub>a</sub>:</b> Existe relación positiva entre la carga mental y la despersonalización en el personal de salud de la Microred Edificadores Misti de Arequipa, 2021.</p> <p><b>H<sub>0</sub>:</b> No existe relación negativa entre la carga mental y la realización personal en el personal de salud de la Microred Edificadores Misti de Arequipa, 2021.</p> <p><b>H<sub>a</sub>:</b> Existe relación negativa entre la carga mental y la realización personal en el personal de salud de la Microred Edificadores Misti de Arequipa, 2021.</p>		
--	--	---	--	--

## Anexo 2: Matriz de Operacionalización de Variables

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Ítems	Valor final	Criterio para asignar	Escala de medición
<b>Carga Laboral</b>	Grupo de exigencias físicas y mentales a los que se ve sometido un colaborador en la realización de sus funciones (17).	Se evalúa el nivel de carga laboral mediante el cuestionario de Valoración de la Carga Laboral de Santillán (50) el cual permite valorar las dimensiones de carga física y carga mental a través de 36 ítems	Carga mental	1 - 27	- Bajo - Medio - Alto	- 0-36 pts. - 37-72 pts. - 73-108 pts.	Ordinal
			Carga física	28 - 36	- Bajo - Medio - Alto	- 0-12 pts. - 13-24 pts. - 25-36 pts.	
<b>Burnout</b>	Síndrome caracterizado por el agotamiento	Se evalúa el burnout mediante el Maslach Burnout	Agotamiento emocional	1, 2, 3, 6, 8, 13,	- Bajo - Medio - Alto	- 0 - 11 - 12 - 20 - 21 - +	Ordinal

	emocional, despersonalización y baja realización personal (Maslach, 1997)	Inventory el cual fue desarrollado por Maslach (51), consta de 22 ítems y evalúa la despersonalización, el agotamiento emocional y la realización personal		14, 16, 20		
			Despersonalización	5, 10, 11, 15, 22	- Bajo - Medio - Alto	- 0 - 2 - 12 - 20 - 21 - +
			Realización personal	4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21	- Bajo - Medio - Alto	- 0 - 30 - 40 - 43 - 44 - +

### Anexo 3: Instrumentos de medición



### CUESTIONARIO SOBRE CARGA LABORAL

Edad: ..... Sexo: ..... Tipo de contrato: .....

Tiempo que lleva en el servicio: ..... Área de trabajo: .....

#### Instrucciones:

A continuación, se le presentará una serie de preguntas relacionadas a las características de su trabajo. Marque con una “x” solo en el recuadro que más se adecuó a su situación y no omita ninguna de las preguntas. Tenga en cuenta que la evaluación es anónima y que solo se valora su percepción, por lo que no hay respuesta correcta ni incorrecta.

Ítems	Nunca	A Veces	Siempre
<b>CARGA MENTAL:</b>			
Presión de tiempos			
1. ¿Necesita un tiempo de descanso durante tu jornada laboral?			
2. ¿Al interrumpir su trabajo genera problemas?			
3. ¿Existen fases durante el trabajo que se puede Calificar como agobiante?			
Atención			
4. ¿En su trabajo maneja maquinas o elementos que requieren gran atención?			
5. ¿En su trabajo requiere precisión y minuciosidad?			
6. ¿Las tareas que realiza en su trabajo requieren de alta concentración?			
Complejidad			
7. ¿Su trabajo requiere la utilización frecuente de documentos y/o manuales?			
8. ¿Su trabajo precisa de múltiples habilidades?			
9. ¿Los errores en su trabajo tienen gran repercusión en su trabajo?			
Monotonía			
10. ¿Realiza en su trabajo varias funciones y/ o tareas?			
11. ¿Las tareas repetitivas, desearías intercambiarlas con tus compañeros de trabajo?			
12. ¿Aparecen con frecuencia cambios para su trabajo?			
Iniciativa			
13. ¿Te esmeras para hacer bien y más rápido tú trabajo?			

14. ¿Tienes que resolver las incidencias en su trabajo por sus propios medios?			
15. ¿Tu trabajo requiere de creatividad e iniciativa?			
<b>Aislamiento</b>			
16. ¿Su ambiente de trabajo es aislado?			
17. ¿Cómo trabajador estas constantemente vigilado en tu trabajo?			
18. ¿Con frecuencia es imposible ponerse en contacto con tu empleador o un compañero cuando surge un problema?			
<b>Horario de trabajo</b>			
19. ¿Tu horario de trabajo depende de tus empleadores?			
20. ¿Prolongas habitualmente tu horario de trabajo?			
21. ¿Realizas horas extras para mantener tu trabajo?			
<b>Relaciones dependientes de trabajo</b>			
22. ¿Se siente comprometido con su trabajo?			
23. ¿Debe relacionarse con personas, tanto internas como externas de su trabajo para realizar sus actividades?			
24. ¿Su trabajo requiere muchas y variadas formas de manejarlos?			
<b>Demandas Generales</b>			
25. ¿Debe supervisar la labor de otras personas?			
26. ¿En su trabajo tienen que hacer más de una tarea a la vez?			
27. ¿Debe informar sobre sus labores realizadas sus superiores?			
<b>CARGA FÍSICA</b>			
<b>Carga estática</b>			
28. ¿Pasa más de 4 horas de pie en su trabajo?			
29. ¿Trabaja continuamente inclinado o en una postura forzada			
30. ¿Su columna se ha afectado por una mala postura al realizar su trabajo?			
31. ¿Los brazos soportan cargas mayores de 5 kg por espacios de tiempo largos?			
<b>Carga Dinámica</b>			
32. ¿Los desplazamientos ocupan un tiempo mayor del total de su jornada laboral?			
33. ¿Realiza desplazamientos con cargas mayores de 5 kg?			
34. ¿El Trabajo le exige esfuerzo muscular?			
35. ¿Para realizar las tareas utiliza sólo la fuerza de las manos?			
36. ¿El agotamiento es rápido cuando realizas trabajos de esfuerzo muscular?			



UNIVERSIDAD  
**AUTÓNOMA**  
DE ICA

## INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH

**Edad:** ..... **Sexo:** ..... **Tipo de contrato:** .....

**Tiempo que lleva en el servicio:** ..... **Área de trabajo:** .....

### Instrucciones:

A continuación, se le presentará una serie de preguntas relacionadas a las características de su trabajo. Marque con una "x" solo en el recuadro que más se adecúe a su situación y no omita ninguna de las preguntas. Tenga en cuenta que la evaluación es anónima y que solo se valora su percepción, por lo que no hay respuesta correcta ni incorrecta.

1 = nunca

2 = Pocas veces al año o menos

3 = Una vez al mes o menos

4 = Unas pocas veces al mes

5 = Una vez a la semana

6 = Varias veces a la semana

7 = Todos los días

Situaciones	1	2	3	4	5	6	7
1. Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.							
2. Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.							
3. Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme con otro día de trabajo.							
4. Fácilmente comprendo cómo se sienten las personas.							
5. Creo que trato a algunas personas como si fuesen objetos impersonales.							
6. Trabajar todo el día con personas es un esfuerzo.							
7. Trato muy eficazmente los problemas de las personas.							
8. Me siento "agotado" por mi trabajo.							
9. Creo que estoy influyendo positivamente con mi trabajo en la vida de los demás.							
10. Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión.							
11. Me preocupa el hecho de que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.							
12. Me siento muy activo.							
13. Me siento frustrado en mi trabajo.							
14. Creo que estoy trabajando demasiado.							
15. No me preocupa realmente lo que les ocurre a algunas personas a las que doy servicio.							
16. Trabajar directamente con personas me produce estrés.							
17. Fácilmente puedo crear una atmósfera relajada con las personas a las que doy servicio.							
18. Me siento estimado después de trabajar en contacto con personas.							
19. He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión.							
20. Me siento acabado.							
21. En mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma.							
22. Creo que las personas que trato me culpan de alguno de sus problemas.							

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

### INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

#### I. DATOS GENERALES

**Título de la Investigación:** CALIDAD DE VIDA LABORAL Y BURNOUT EN EL PERSONAL DE SALUD MICRORED EDIFICADORES MISTI, AREQUIPA 2021.

**Instrumento:** INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH.

**Nombre del Experto:** MARIA LUISA, CHIRINOS FERNADEZ.

#### II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

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

#### III. OBSERVACIONES GENERALES

Ninguna
---------

Nombre:  
No. DNI: 29538701

  
Maria L. Chirinos Fernandez  
C.R. 21029  
Hospital Edmundo Escobar  
EsSalud



## INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### I. DATOS GENERALES

**Título de la Investigación:** CALIDAD DE VIDA LABORAL Y BURNOUT EN EL PERSONAL DE SALUD MICRORED EDIFICADORES EL MISTI, AREQUIPA 2021.

**Instrumento:** CUESTIONARIO SOBRE CARGA LABORAL.

**Nombre del Experto:** MARIA LUISA, CHIRINOS FERNANDEZ.

### II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

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

### III. OBSERVACIONES GENERALES

Ninguna

Nombre:  
No. DNI: 29538701

  
M<sup>g</sup> María L. Chirinos Fernández  
CEP 21005  
Hospital | Edmundo Escamoc  
EsSalud

## INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: CARGA LABORAL Y BURNOUT EN EL PERSONAL DE SALUD DE LA MICRORED EDIFICADORES MISTI, AREQUIPA 2021

Instrumento: INVENTARIO DE BURNOUT DE MASIACH

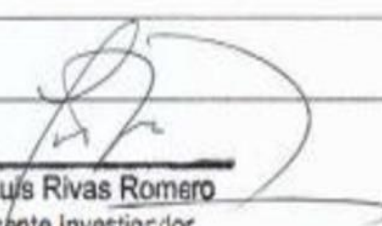
Nombre del Experto: LUIS RIVAS ROMERO

### II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

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

### III. OBSERVACIONES GENERALES

Ninguna
---------

  
**Dr. Luis Rivas Romero**  
Docente Investigador

Cod. ORC-D.N. 998-0065-0875-150

Nombre: Luis Rivas Romero

No. DNI: 09155398

## INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: CARGA LABORAL Y BURNOUT EN EL PERSONAL DE SALUD DE LA MICRORED EDIFICADORES MISTI, AREQUIPA 2021

Instrumento: CUESTIONARIO SOBRE CARGA LABORAL


Nombre del Experto: LUIS RIVAS ROMERO

### II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

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

### III. OBSERVACIONES GENERALES

Ninguna

  
Dr. Luis Rivas Romero

Docente Investigador

Cod. ORCID Nº 000-0003-0820-158x

Nombre: Luis Rivas Romero

No. DNI: 09155398

## INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### I. DATOS GENERALES

**Título de la Investigación:** CALIDAD DE VIDA LABORAL Y BURNOUT EN EL PERSONAL DE SALUD MICRORRED EDIFICADORES MISTI, AREQUIPA 2021.

**Instrumento:** INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH.

**Nombre del Experto:** RINA, ROSSEL URIZAR.

### II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

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

### III. OBSERVACIONES GENERALES

Ninguna

Nombre: RINA ROSSEL  
No. DNI: 29314588



## INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### I. DATOS GENERALES

**Título de la Investigación:** CALIDAD DE VIDA LABORAL Y BURNOUT EN EL PERSONAL DE SALUD MICRORRED EDIFICADORES MISTI, AREQUIPA 2021.

**Instrumento:** CUESTIONARIO SOBRE CARGA LABORAL.

**Nombre del Experto:** RINA, ROSSEL URIZAR.

### II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

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

### III. OBSERVACIONES GENERALES

Ninguna

Nombre: RINA ROSSEL  
No. DNI: 29314588


# Confiabilidad

Sujeto	BURNOUT																						Agotamiento emocional	Despersonalización	Realización Personal
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22			
1	3	3	1	2	1	2	3	1	3	1	2	3	3	3	2	3	1	3	1	1	1	1	20	7	17
2	1	2	3	3	2	1	2	1	2	2	2	1	3	1	1	3	2	3	3	2	1	1	17	8	17
3	1	2	2	1	2	2	2	1	2	1	3	2	3	2	3	1	1	1	3	1	1	1	15	10	13
4	2	2	4	5	4	2	3	4	2	5	4	2	5	4	5	2	3	5	2	5	4	2	30	20	26
5	5	2	2	4	3	5	4	5	5	2	4	4	5	2	3	5	5	5	4	5	5	3	36	15	36
6	2	1	4	4	2	3	3	2	3	2	3	3	5	5	5	5	2	3	5	4	5	3	31	15	28
7	3	2	3	2	3	4	5	2	3	5	4	5	2	4	2	3	4	3	4	5	4	5	28	19	30
8	6	7	5	7	6	6	7	5	6	5	5	7	6	1	1	7	1	5	7	5	6	7	48	24	46
9	7	1	7	7	7	5	6	7	1	5	7	5	5	6	7	1	5	7	7	6	5	7	45	33	43
10	7	7	6	6	7	6	7	5	7	5	2	7	6	7	7	6	1	5	5	7	6	1	57	22	44
	5.0	4.5	3.2	4.1	4.4	3.0	3.4	4.2	3.4	3.0	2.2	3.9	1.8	3.9	4.6	3.8	2.5	2.6	3.5	3.9	3.8	5.3	174.0	58.0	130.4
	Alfa=																						0.90938739	0.8278745	0.90552147

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left[ 1 - \frac{\sum_{j=1}^n S_j^2}{S_x^2} \right]$$

Sujeto	CARGA LABORAL																																				Carga mental	Carga fisica	Total	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36				
1	4	4	0	2	4	4	4	4	2	4	2	4	2	4	2	2	4	4	4	0	2	2	0	4	4	4	0	2	4	2	4	4	2	4	4	4	4	76	30	106
2	2	0	2	2	2	0	2	0	4	4	2	4	2	0	4	2	0	2	4	4	2	0	4	0	2	2	0	4	4	4	2	4	2	4	2	4	52	30	82	
3	4	2	4	4	0	4	2	4	0	4	4	4	4	2	4	4	4	0	4	0	4	0	4	4	0	2	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	76	32	108	
4	4	2	2	2	2	2	4	2	2	2	4	4	2	2	2	4	0	4	1	4	2	4	2	4	2	2	2	4	4	0	4	4	2	4	0	2	69	30	99	
5	2	2	2	0	2	0	2	2	4	2	2	2	4	4	2	2	2	4	2	4	4	2	2	4	2	2	4	4	0	4	4	2	4	0	2	66	22	88		
6	0	2	0	0	2	0	4	4	2	2	4	2	2	0	4	2	0	0	4	0	0	2	0	0	0	4	4	0	4	0	2	2	0	4	4	0	44	16	60	
7	2	0	2	4	2	2	2	0	4	2	0	2	2	2	0	2	4	2	2	0	2	2	2	4	0	0	2	0	2	0	4	2	2	0	2	0	48	12	60	
8	0	2	4	0	4	0	2	0	2	0	2	0	0	0	4	0	4	0	2	0	0	0	2	2	0	2	4	0	2	4	0	0	0	0	4	2	36	12	48	
9	4	0	4	2	0	0	2	4	1	4	2	2	1	4	2	0	0	4	2	0	2	4	2	2	4	0	2	0	2	2	4	2	4	2	2	54	20	74		
10	2	0	2	2	0	2	4	2	0	2	2	4	2	0	0	0	0	2	4	0	2	2	0	4	0	4	0	2	4	2	4	2	2	4	2	42	24	66		
	2.5	1.8	2.2	2.2	2.2	2.7	1.1	3.1	2.3	1.8	1.6	2.0	1.4	3.1	2.5	2.2	4.0	3.1	1.4	3.7	1.8	2.2	2.2	2.8	2.7	2.2	3.1	3.1	2.0	2.5	2.0	1.8	2.5	4.0	1.1	2.5	210.2	58.8	437.4	

Alfa = 0.723920918 0.717145015 0.82867811

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left[ 1 - \frac{\sum_{j=1}^n S_j^2}{S_x^2} \right]$$

**Anexo 6. Base de datos**

Sujeto	Inventario de Burnout																						PUNTAJES		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	Agotamiento	Despersona...	Realización
1	2	5	2	7	4	3	7	2	3	4	7	6	1	2	3	4	3	7	5	1	7	5	22	23	45
2	6	7	6	7	2	7	7	6	7	1	1	7	2	7	2	6	6	6	6	2	7	2	49	8	53
3	2	4	2	7	1	1	6	3	6	1	1	6	1	4	1	1	7	6	6	1	7	1	19	5	51
4	2	2	1	7	1	1	7	2	6	1	2	6	1	2	1	2	6	7	6	1	7	1	14	6	52
5	6	7	4	6	2	5	2	6	6	2	1	6	4	6	2	5	6	1	2	1	6	3	44	10	35
6	1	1	2	2	1	1	7	1	7	1	1	7	1	7	1	1	7	2	7	1	7	1	16	5	46
7	3	4	6	5	1	4	7	3	6	1	1	7	1	3	5	3	5	4	6	2	5	2	29	10	45
8	6	6	6	5	3	4	5	5	5	1	3	6	4	5	2	3	2	5	5	6	2	1	45	10	35
9	6	6	6	6	2	3	5	6	7	6	6	7	4	7	2	4	7	5	5	2	6	5	44	21	48
10	6	6	5	6	2	3	5	4	7	4	3	5	2	3	3	6	4	5	6	3	4	3	38	15	42
11	2	2	4	7	1	7	7	2	7	6	1	7	2	1	1	1	2	7	7	1	7	1	22	10	51
12	2	2	1	4	1	2	2	1	2	1	2	3	1	1	1	1	2	2	2	1	2	4	12	9	19
13	2	1	4	7	1	7	7	2	7	2	1	1	1	1	1	1	2	7	2	1	7	1	20	6	40
14	6	6	3	7	1	1	6	6	6	1	1	7	1	6	4	3	7	6	6	4	7	1	36	8	52
15	2	2	2	7	1	1	7	2	7	1	2	7	1	1	1	1	7	2	7	1	7	1	13	6	51
16	4	4	2	7	1	1	6	5	7	1	1	6	2	3	2	3	6	5	5	1	5	3	25	8	47
17	5	6	2	6	1	2	4	3	6	1	1	7	1	4	1	3	4	5	5	4	5	2	30	6	42
18	3	2	2	6	2	4	5	2	6	2	3	5	2	4	1	2	5	5	5	1	5	3	22	11	42
19	3	3	1	7	1	1	7	3	7	1	1	7	1	1	1	1	7	7	7	1	7	1	15	5	56
20	1	2	1	5	1	1	6	2	7	1	1	6	1	2	1	2	6	6	7	1	5	1	13	5	48
21	4	4	3	6	1	2	6	2	6	1	1	6	3	2	1	2	6	6	6	1	6	1	23	5	48
22	1	2	1	7	1	1	7	1	7	1	1	1	1	1	1	1	7	7	7	1	7	1	10	5	50
23	4	4	5	4	1	4	2	2	3	3	2	4	2	4	3	2	5	3	6	2	3	2	29	11	30



Sujeto	Inventario de Burnout																					PUNTAJES			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	Agotamiento	Despersona...	Realización
24	1	3	1	6	2	1	6	1	7	1	1	6	1	2	1	1	6	7	7	1	7	1	12	6	52
25	2	2	2	7	1	1	7	2	7	1	1	7	1	1	7	2	6	6	6	1	7	2	14	12	53
26	3	6	3	6	1	7	6	3	6	2	5	6	3	7	1	3	3	7	6	4	5	1	39	10	45
27	4	1	1	7	1	3	2	5	7	1	1	7	1	2	4	7	7	7	7	1	7	1	25	8	51
28	1	6	1	7	1	7	7	1	7	1	5	7	1	1	1	2	7	7	7	1	7	1	21	9	56
29	3	3	2	6	2	1	6	4	6	1	2	6	3	5	2	2	7	5	5	1	6	3	24	10	47
30	3	6	2	6	2	1	6	5	6	1	2	6	3	6	2	2	7	6	5	1	6	3	29	10	48
31	5	5	4	6	2	2	6	4	6	2	2	6	3	5	2	2	6	6	5	4	5	1	34	9	46
32	5	4	3	6	3	2	3	5	5	2	5	4	4	5	2	2	5	6	4	4	5	2	34	14	38
33	5	1	1	2		1	7	1	6	1	1	7	1	1	1	1	6	6	7	1	7	1	13	4	48
34	1	3	1	4	1	3	4	2	2	2	2	2	1	1	1	1	6	6	6	1	6	1	14	7	36
35	2	1	1	2	1	2	2	1	3	2	2	3	1	1	1	1	2	7	6	1	2	1	11	7	27
36	2	2	2	6	1	1	7	5	7	1	1	6	2	3	2	3	6	5	5	1	5	4	21	9	47
37	5	7	4	7	1	1	7	5	5	1	1	6	1	6	6	1	6	7	6	1	3	1	31	10	47
38	2	4	2	6	1	1	7	2	4	1	1	1	1	6	1	1	4	6	7	1	6	1	20	5	41
39	4	2	1	7	1	1	6	2	7	1	1	7	1	4	1	1	7	7	7	1	7	1	17	5	55
40	2	2	2	7	2	1	6	1	7	1	1	7	1	1	6	2	6	6	7	1	6	1	13	11	52
41	4	5	2	7	1	4	5	4	6	1	2	4	3	4	1	4	6	6	7	2	6	2	32	7	47
42	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	7	1	6	4	1	4	1	4	1	4	1	14	9	24
43	1	6	1	7	1	4	6	4	1	1	1	7	1	4	1	1	7	6	7	1	6	1	23	5	47
44	4	6	4	6	1	1	6	5	5	1	1	5	4	6	1	1	7	7	2	1	7	1	32	5	45
45	4	4	2	4	1	2	2	2	2	1	1	4	1	4	2	1	4	6	4	1	4	1	21	6	30
46	5	6	1	7	1	7	7	6	7	1	7	7	6	7	7	7	7	7	7	1	7	7	46	23	56
47	3	5	3	6	1	2	6	2	7	2	2	6	1	2	1	2	7	6	7	1	7	4	21	10	52
48	2	4	2	6	1	2	6	2	7	2	2	6	1	2	1	2	7	6	7	1	7	4	18	10	52
49	2	2	3	1	1	1	4	2	4	1	1	2	1	2	2	2	4	4	7	1	7	2	16	7	33
50	2	2	3	7	1	1	7	1	7	1	1	7	1	2	2	2	7	7	7	1	7	2	15	7	56
51	4	6	2	2	1	1	2	2	2	1	3	7	2	3	4	3	1	2	3	5	6	1	28	10	25
52	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	2	2	1	2	1	10	5	16
53	2	6	2	5	1	1	5	2	7	1	1	6	1	1	1	3	7	7	7	1	6	4	19	8	50
54	2	2	2	7	1	1	3	2	6	1	1	6	1	1	1	1	6	7	7	1	7	1	13	5	49
55	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2	1	2	1	10	6	16
56	4	6	2	2	1	1	2	2	2	1	3	7	2	3	4	3	1	2	3	5	6	1	28	10	25
57	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	2	2	1	2	1	10	5	16
58	2	6	2	5	1	1	5	2	7	1	1	6	1	1	1	3	7	7	7	1	6	4	19	8	50
59	2	2	2	7	1	1	3	2	6	1	1	6	1	1	1	1	6	7	7	1	7	1	13	5	49
60	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2	1	2	1	10	6	16

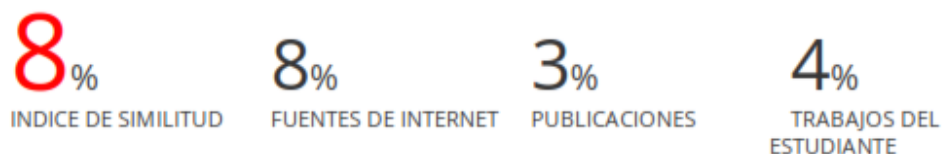
Sujeto	CARGA MENTAL																		CARGA FÍSICA												PUNTAJES								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	Carga mental	Carga física	Carga laboral
1	2	2	2	4	4	4	2	4	2	2	2	4	4	4	2	2	0	2	4	2	2	4	4	2	2	4	2	2	4	2	2	2	2	2	4	2	74	22	96
2	2	4	2	2	4	4	2	4	4	2	2	2	4	2	4	0	2	2	4	2	0	4	4	4	2	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	2	72	2	74
3	2	0	0	4	4	4	2	2	4	4	2	0	4	2	4	4	0	2	4	2	0	4	4	4	4	2	4	2	2	2	4	2	0	0	4	4	72	20	92
4	2	2	2	4	4	4	4	2	4	4	2	2	4	4	2	0	2	2	4	2	2	4	4	4	2	2	4	2	2	0	0	0	0	2	2	0	78	8	86
5	2	4	2	2	4	4	2	2	2	2	4	2	4	2	4	2	0	2	4	2	0	4	2	2	2	2	2	0	0	0	0	2	0	2	2	2	66	8	74
6	2	2	2	2	4	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	4	2	4	2	2	4	2	4	4	2	2	4	2	2	2	4	2	2	4	2	2	72	22	94
7	2	4	2	4	4	4	4	4	2	4	2	2	4	4	4	2	2	4	2	2	0	4	2	2	2	2	4	4	2	0	2	2	0	2	4	2	78	18	96
8	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	0	2	0	4	4	2	2	4	2	2	2	2	0	2	4	4	4	4	62	24	86
9	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	2	2	4	4	4	2	2	2	4	0	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	2	86	30	116	
10	4	2	2	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	0	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	0	4	0	4	4	2	92	24	116	
11	4	2	2	2	2	4	4	4	2	4	2	2	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	2	78	32	110	
12	2	4	2	2	2	2	4	2	2	2	2	0	4	2	2	0	4	2	4	0	2	4	4	2	0	4	4	4	2	2	0	0	2	0	0	64	10	74	
13	4	2	2	2	2	4	4	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	0	0	0	4	4	4	2	2	4	2	2	0	4	2	2	2	2	0	66	16	82	
14	2	2	4	2	2	4	4	4	2	4	4	2	4	2	4	0	2	0	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	80	24	104	
15	2	2	2	4	4	4	4	4	2	2	0	2	4	2	2	2	2	4	0	0	4	4	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	66	20	86	
16	2	2	4	2	2	4	4	2	2	4	2	4	4	4	4	2	2	2	4	2	2	4	2	2	2	4	4	4	2	0	2	2	2	4	4	2	76	24	100
17	2	2	2	2	4	4	4	4	2	2	2	4	4	2	0	4	4	2	2	2	4	2	2	2	4	4	2	0	2	2	2	2	2	2	4	76	18	94	
18	2	0	2	2	2	2	2	4	2	2	0	2	4	2	4	0	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	2	2	0	2	2	2	2	2	2	64	16	80	
19	2	0	0	4	2	4	4	4	2	2	0	2	4	2	4	0	2	2	4	2	0	4	2	2	0	4	4	2	4	4	0	0	0	2	2	62	16	78	
20	2	0	0	4	4	4	4	4	2	4	2	2	4	2	2	2	2	0	4	2	2	4	4	4	2	4	4	2	2	2	0	2	0	2	4	74	16	90	
21	2	2	0	0	2	2	2	4	2	4	2	2	4	4	4	2	2	0	4	2	2	4	2	0	0	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	58	0	58	
22	2	0	0	2	4	4	2	4	0	2	0	2	4	2	4	0	2	0	4	0	2	4	2	2	0	2	4	2	0	0	4	2	2	2	4	2	54	18	72
23	2	2	2	2	2	2	4	0	4	2	2	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	2	4	4	4	4	2	2	4	2	2	70	26	96	
24	4	0	0	0	4	4	2	4	4	2	0	2	4	2	4	0	0	0	4	0	0	4	4	4	2	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	56	0	56	
25	4	0	2	4	4	4	4	4	2	4	2	2	4	4	4	2	2	0	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	84	32	116	

Sujeto	CARGA MENTAL																	CARGA FÍSICA										PUNTAJES											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	Carga mental	Carga física	Carga laboral
26	2	0	2	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	0	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	0	2	0	2	2	4	88	18	106
27	4	2	4	0	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	92	36	128	
28	2	4	0	0	4	4	4	4	2	2	0	2	4	4	4	2	2	0	4	0	2	4	4	2	2	2	4	4	4	4	2	2	0	0	4	2	68	22	90
29	2	2	2	4	4	4	2	2	4	4	2	2	4	2	4	2	4	2	2	4	2	4	4	0	4	2	2	4	4	2	4	0	0	4	2	78	22	100	
30	2	2	4	4	4	4	2	2	4	4	2	2	4	2	4	2	4	2	2	4	2	4	4	4	2	4	2	2	4	4	2	4	0	0	4	2	82	22	104
31	2	0	2	2	4	4	4	2	2	4	2	2	4	4	2	2	0	2	0	2	0	4	4	2	2	2	2	2	2	0	0	2	0	0	4	0	62	10	72
32	2	2	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	0	2	2	4	2	2	4	4	4	2	4	2	4	2	4	2	2	2	2	4	2	82	24	106	
33	2	2	0	4	4	4	2	4	0	4	2	2	4	2	4	2	2	0	4	2	2	4	4	4	2	4	4	4	2	2	2	0	4	2	2	74	20	94	
34	2	2	2	4	4	4	2	4	4	2	0	2	4	2	4	2	4	0	4	2	2	4	2	2	0	2	4	0	0	2	0	0	0	0	4	2	70	8	78
35	2	0	2	0	2	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	0	0	0	4	4	0	4	4	4	0	4	4	2	2	2	2	2	0	0	4	0	70	14	84
36	2	2	4	2	2	4	4	2	2	4	2	4	4	4	4	2	2	2	4	2	2	4	2	2	2	2	4	2	4	2	4	2	2	4	4	2	76	26	102
37	2	2	2	4	2	4	4	4	4	4	2	2	4	2	4	0	0	2	0	2	2	4	4	2	2	4	2	2	0	2	0	4	0	2	2	70	14	84	
38	2	0	2	4	4	4	4	4	2	4	2	2	4	2	4	0	2	4	4	2	2	4	4	2	2	4	4	4	2	2	0	4	2	2	4	0	78	20	98
39	2	2	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	2	4	0	4	0	4	0	2	4	4	4	2	4	4	4	2	2	0	2	2	0	0	82	14	96	
40	0	0	2	2	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	0	2	2	4	2	2	4	2	2	2	4	4	2	2	0	2	0	2	2	2	74	14	88	
41	2	2	2	0	4	4	4	4	2	4	2	0	4	4	4	0	2	2	4	2	0	4	2	2	0	4	4	0	4	2	0	2	0	0	2	2	68	12	80
42	0	2	2	4	2	4	4	4	4	4	0	2	4	4	4	4	4	2	4	4	0	4	4	4	0	2	4	4	2	2	2	2	0	4	4	2	80	22	102
43	2	0	0	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	0	0	2	4	2	0	4	4	4	2	4	4	2	2	0	2	0	2	2	2	76	14	90	
44	0	0	2	2	2	2	4	4	4	2	2	4	4	2	0	4	0	4	2	0	4	4	4	4	4	4	2	0	2	0	0	0	0	4	0	70	6	76	
45	2	2	2	0	2	2	4	4	2	4	2	2	4	4	4	4	0	0	4	2	2	4	4	4	2	4	2	2	4	2	0	0	0	2	2	72	12	84	
46	4	4	2	0	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	2	2	0	0	0	0	0	94	8	102	
47	2	0	0	4	4	4	2	2	4	2	0	2	4	2	4	2	2	2	2	2	2	0	2	2	2	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	64	18	82	
48	2	0	0	4	4	4	2	2	4	2	0	2	4	2	4	2	2	2	2	2	0	2	2	2	2	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	64	18	82	
49	2	2	2	4	2	4	2	2	4	2	2	4	2	4	2	4	2	2	2	4	2	2	4	2	2	2	4	0	2	0	2	2	2	2	4	2	72	16	88
50	2	2	2	4	2	4	2	2	2	4	2	2	4	2	4	2	4	2	4	2	2	4	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	4	2	74	20	94
51	2	2	2	4	2	4	2	2	2	4	2	2	2	2	0	2	2	0	2	2	4	4	4	2	4	4	2	2	2	2	0	2	2	2	2	66	16	82	
52	2	2	0	0	2	4	4	4	4	4	2	2	4	4	0	0	0	2	0	2	0	4	4	2	2	4	4	2	2	0	4	2	0	2	4	2	62	18	80
53	2	0	2	0	4	2	4	4	2	2	2	4	4	4	4	0	0	4	0	0	4	4	2	0	2	4	2	0	0	0	2	0	2	0	0	60	6	66	
54	2	2	2	2	4	4	4	4	4	2	0	2	2	2	4	0	2	2	4	4	2	4	4	2	0	2	2	0	2	0	0	0	0	4	2	68	8	76	
55	2	2	0	0	2	4	4	4	4	4	2	2	4	4	2	0	0	2	0	2	0	4	4	2	2	4	4	2	2	0	4	2	0	2	4	2	64	18	82
56	2	2	2	4	2	4	2	2	2	4	2	2	2	2	0	2	2	0	2	2	4	4	4	2	4	4	2	2	2	2	0	2	2	2	66	16	82		
57	2	2	0	0	2	4	4	4	4	4	2	2	4	4	0	0	0	2	0	2	0	4	4	2	2	4	4	2	2	0	4	2	0	2	4	2	62	18	80
58	2	0	2	0	4	2	4	4	2	2	2	4	4	2	4	0	0	4	0	0	4	4	2	0	2	4	2	0	0	0	2	0	2	0	0	58	6	64	
59	2	2	2	2	4	4	2	4	4	2	0	2	2	2	4	0	2	2	4	2	2	4	4	2	0	2	2	0	2	0	0	0	0	4	2	64	8	72	
60	2	2	0	0	2	4	4	2	4	4	2	2	2	4	2	0	0	2	0	2	0	4	4	2	2	2	4	2	2	0	4	2	0	2	4	2	58	18	76

## Anexo 7. Informe de turniting

### CARGA LABORAL Y BURNOUT EN EL PERSONAL DE SALUD DE LA MICRORED EDIFICADORES MISTI, AREQUIPA - 2021

#### INFORME DE ORIGINALIDAD



#### FUENTES PRIMARIAS

1	<a href="https://repositorio.autonomadeica.edu.pe">repositorio.autonomadeica.edu.pe</a> Fuente de Internet	5%
2	<a href="https://repositorio.unjfsc.edu.pe">repositorio.unjfsc.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
3	Submitted to Universidad Continental Trabajo del estudiante	1%
4	<a href="https://repositorio.unsch.edu.pe">repositorio.unsch.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
5	<a href="https://docplayer.es">docplayer.es</a> Fuente de Internet	1%
6	<a href="https://renati.sunedu.gob.pe">renati.sunedu.gob.pe</a> Fuente de Internet	1%

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 1%

Excluir bibliografía

Activo