



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
CARRERA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

**“SINDROME DE BURNOUT RELACIONADO CON LA SOBRECARGA LABORAL  
EN ENFERMERAS DE AREAS CRITICAS EN PANDEMIA HOSPITAL MARÍA  
AUXILIADORA, 2020”**

TESIS

PARA OPTAR EL TITULO DE PROFESIONAL DE LICENCIADA EN ENFERMERIA

**AUTORES:**

Bach. ALVINA RIVERA MARTINEZ  
Bach. ESTHEFANI KATHERINE VALLE GAMARRA

**ASESORA:**

Dra. NANCY AMBOA KAN

LIMA – PERU

2020

# ÍNDICE

	Pág.
ÍNDICE	2
DEDICATORIA	4
AGRADECIMIENTO	5
RESUMEN	6
ABSTRACT	7
INTRODUCCIÓN	8
CAPITULO	
PLANEAMIENTO DEL PROBLEMA	10
1.1 Descripción de la realidad problemática	10
1.2 Formulación del problema	13
1.2.1 Problema general	13
1.2.2 Problemas específicos	13
1.3 Objetivos de la investigación	13
1.3.1 Objetivo general	13
1.3.2 Objetivo específico	14
1.4 Justificación de la investigación	14
CAPÍTULO II.	
FUNDAMENTOS TEORICOS	16
2.1 Antecedentes de la investigación	16
2.1.1 Antecedentes Nacionales	16
2.1.2 Antecedentes Internacionales	18
2.2 Bases teóricas	21
2.2.1. Síndrome de Burnout	21
2.2.2 Sobrecarga laboral	28
2.2.3. Teoría que respalda la Investigación de Teoría de Dorothea Orem	33
2.3 Definición conceptual	36
2.3.1 Hipótesis general	39
2.3.2 Hipótesis específica	39
2.4 Operacionalización de variables e indicadores	41

CAPÍTULO III	42
METODOLOGÍA	42
3.1. Tipo y nivel de investigación	42
3.2. Descripción del método y diseño de la investigación	42
3.3. Población, muestra y muestreo	43
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	45
3.5 Técnicas de procedimiento y análisis de datos	46
CAPITULO IV	48
PRESENTACION Y ANALISIS DE DATOS	48
4.1 Descripción de los resultados según el síndrome de Burnout y la sobrecarga laboral en enfermeras de áreas críticas del Hospital María Auxiliadora, 2020	48
4.2. Prueba de hipótesis	53
4.2.1. Prueba de hipótesis general	53
4.2.2. Prueba de hipótesis específicas	54
CAPÍTULO V.	57
DISCUSIÓN	57
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	60
Conclusiones	60
Recomendaciones	61
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	62
ANEXOS	65
Anexo 1. Matriz de consistencia	65
Anexo 3. Validación de jueces expertos	72
Anexo 4. Autorización para la ejecución del estudio	84
Anexo 5. Base de datos	85
Anexo 6: Grado de Confiabilidad	92
Anexo 7. Testimonios fotograficos	94

## **DEDICATORIA**

A mis padres que me apoyaron permanentemente para alcanzar los propósitos, con sus consejos, con su ejemplo, fueron mi motor para alcanzar mi meta.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco primeramente a Dios, porque me ha permitido la culminación de mi meta, a mis padres que son las personas más importantes en mi vida, a mis profesores que me transmitieron conocimientos para poderlos aplicar en mi campo laboral y a todas las personas que me apoyaron para llegar a este momento tan importante en mi vida. Gracias a todos

## RESUMEN

El presente estudio planteó como objetivo general determinar la relación que existe entre el Síndrome de Burnout y la sobrecarga laboral en Enfermeros de las áreas críticas, Hospital María Auxiliadora, 2020, enfoque cuantitativo, nivel aplicado, descriptivo, transversal, con diseño correlacional, la población fue 102 enfermeras y a muestra 86. Para recoger la información utilizó dos cuestionarios: Un cuestionario para medir el nivel del síndrome de burnout con 22 ítems, cuyo nivel de confiabilidad fue 0,816 y otros cuestionarios para medir la sobrecarga laboral el cuestionario consta de 22 ítems y la confiabilidad con Alfa de Cronbach 0,827. Los resultados fueron: en el síndrome de Burnout el nivel es bajo en 53 personas (61,6%) y en las dimensiones en el agotamiento emocional el nivel es bajo en 48 personas (55,8%), en la despersonalización el nivel es medio en 43 personas (50%) y en la falta de realización personal el nivel es bajo en 50 personas (58,1%) y en la variable sobrecarga laboral es bajo en 51 (51,3%) Concluyendo Entre los niveles del síndrome de burnout y la sobrecarga laboral en enfermeras de áreas críticas del Hospital María Auxiliadora 2020, existe relación directa y significativa, directa y alta según la prueba estadística de (Rho de Spearman = .845), con lo cual se acepta la hipótesis alterna general.

Palabras clave: Recursos Humanos, Estrés Crónico, Rendimiento Laboral, Insatisfacción, Agotamiento emocional

## ABSTRACT

The present work proposed as a general objective to determine the relationship between Burnout Syndrome and work overload nurses in critical areas, Maria Auxiliadora Hospital, 2020, quantitative approach, applied, descriptive, cross-sectional with non-experimental correlational design, the population was 102 people and simple 86. To collect the information, used the questionnaire, in the first variable with 22 items, whose degree of reliability was 0,816 and, in the workload, the questionnaire also consisted of 22 items and the realizability with Alpha of Cronbach 0,827. The result were: In Burnout syndrome the live list low in 53 people (61, 6%) and in the dimensions of emotional exhaustion the live list low in 48 people (55, 8%), in depersonalization the live list average in 43 people (50%) and in the lack of personal achievement the live list low in 50 people (58, 1%) and in the variable workload is low in 51 (51.3%). Concluding that there is a relationship between burnout syndrome and work overload in nurses in critical areas of Maria Auxiliadora Hospital according to (Rho de Spearman =0, 845), which the general alternative hypothesis is accepted.

**Keywords:** Human Resources, Chronic Stress, Work Performance, Dissatisfaction, Tiredness.

## INTRODUCCIÓN

El presente trabajo “Síndrome de Burnout relacionado con la sobrecarga laboral en enfermeras de áreas críticas, Hospital María Auxiliadora, 2020”, cuyo propósito fue determinar la relación que existe entre el Síndrome de Burnout y la sobrecarga laboral. El interés por este estudio se origina al observar el día a día en el centro laboral donde trabajo el enfermero que es bastante adverso, sacrificado y difícil, con jornadas largas de duración de 12 horas en otros casos de 24 horas, sumado a ello la escasez de recursos humanos y logísticos, además trabajar en una área crítica demanda mayor esfuerzo y responsabilidad, por su naturaleza de mayor grado de dependencia, son las vidas de los seres humanos delicados, por presentar enfermedades que se tienen mayor compromiso de órganos y sistemas. Otro de los determinantes es la infraestructura obsoleta que no responden a la gran demanda, los mismos que permite que los pacientes se encuentran en los pasillos, carpas prefabricadas sin las condiciones idóneas, con equipos biomédicos insuficiente, y con muy poco personal profesional y técnicos, el ratio enfermero paciente es alto, la exigencia de parte de los directivos es mayor, los salarios de los trabajadores incluido as enfermeras es muy exiguos, como tal condicional la sobrecarga laboral

Según la Organización Mundial de la Salud-OMS (2012) como institución rectora de velar por la salud de la población mundial y también del personal a nivel mundial; La realidad en el escenario, al margen de nuestra condición laboral, todos de cierta manera directa e indirectamente estamos expuestos a un conjunto de estresores laborales que puede conllevar al síndrome de Burnout, el mismo que tiene impacto en el rendimiento laboral, encontrando la consecuencia de tener una sobrecarga laboral. En América Latina y gran parte de los países caribeños las condiciones laborales son precaria, el valor que otorgan al personal de enfermería no es reconocidos, la concentración de los profesionales se encuentra en las zonas urbanas y las grandes metrópolis, dejando en abandono la zona urbano marginal y la rural, con predominio en las regiones de la sierra y selva.

Así mismo en la investigación para recoger la información se tomó en cuenta a las enfermeras que laboran en la emergencia y cuidados intensivos que voluntariamente aceptaron participar para contestar las preguntas de los respectivos cuestionarios, las mismas que lo realizaron en sus momentos de refrigerio o a su salida de turno, ya que en su horario de trabajo fue imposible por su limitación de acceso al área crítica y no interferir con su trabajo, la mayoría de las enfermeras refieren que están cansadas, refieren que tienen a cargo muchos pacientes.

El presente estudio comprende siete capítulos el que está distribuido: En el capítulo I se hace una descripción de la realidad problemática del síndrome de burnout y sobrecarga laboral en enfermeros, luego se formula los objetivos, y la justificación de la relevancia, finalidad de la realización de la investigación en el capítulo II consideraron de la base teórica relacionado con las variables en estudios, también se consigna los estudios previos tanto internacionales como nacionales, definición conceptual, la formulación de las hipótesis como enunciados y la operacionalización de las variables, en el capítulo III se detalla la metodología utilizada, tipo cuantitativo, nivel aplicado, y el correlacional, la población las enfermeras de áreas críticas, muestra se calculó utilizando la fórmula para población finita, la estrategia de recolectar los datos se utilizaron dos cuestionarios, luego se procesó la información, en el capítulo IV se mostró los resultados descriptivos de las variable y dimensiones del síndrome de burnout y la sobrecarga laboral y también la contrastación de la hipótesis, en el capítulo V, la discusión de los resultados con otras investigaciones que tienen relación con las variables en estudio y el las bases teóricas, en el capítulo VI, las conclusiones y el capítulo VII las recomendaciones y finalmente las referencias bibliográficas, y los anexos que devienen del estudio realizado

## CAPITULO

### PLANEAMIENTO DEL PROBLEMA

#### 1.1 Descripción de la realidad problemática

De acuerdo a la Organización Mundial de la Salud-OMS (2012) como una entidad rectora de la salud de la población del mundo y los trabajadores del sector salud entre ellos las enfermeras, considera que todos los enfermeros al margen de nuestra condición laboral, están expuestos directa e indirectamente a experimentar el síndrome de Burnout, la condición laboral de las enfermeras, de tal forma se constituye en un problema serio que compromete la salud pública tiene influencia en el rendimiento laboral que se traduce en sobrecarga laboral. La Organización Mundial de la Salud, en la actualidad señala que este problema es la causa básica de los problemas en el trabajo, sus efectos alcanza comprometer seriamente la producción y rendimiento laboral, entre sus reportes estima que en México el 75% de los habitantes de la Población económicamente activa experimentan la presencia del Síndrome de Burnout, superando su prevalencia con cierta ventaja al país asiático de China y Los diferentes Estados de Norte América que registra de 73% y 59 % en orden correlativo. La presencia de la sintomatología del estrés crónico se puede notificar de distintas formas, entre ellos se puede nominar Dolor de cabeza, dolores musculares, muestra fatiga física y mental, poco interés de realizar trabajos, el aislamiento del grupo social, baja autoestima, relaciones interpersonales inadecuadas, intolerancia, llanto, impotencia a continuar trabajando, ausentismo.

Según la Organización Panamericana de la Salud-OPS (2016) la Sobrecarga laboral está en relación del ratio enfermero paciente, como tal se encuentra que la relación enfermera por habitante es heterogéneo en el mundo, en Suiza 113 enfermeros por cada 10000 habitantes, en Norte América es de 97 enfermeras por 10000 habitantes, en Perú 29 enfermeras por 10000 habitantes mientras que en Haití se puede encontrar 5 enfermeras por cada 10000 habitantes, ello implica que muchas enfermeras migran a otros países en búsqueda de mejores condiciones

económica, social, sin embargo, la condición laboral de las enfermeras en América Latina y en los países caribeños son muy precarios, los enfermeros son poco valorados en el Perú, también existe brechas muy amplias entre Lima y las diferentes regiones, la distribución de los profesionales es variado, la concentración es evidente en las grandes ciudades y siendo postergado las enfermeras en la zona rural y lugares de difícil acceso. Entender que la desproporción en el trabajo enfermero mucho va depender de la ratio enfermero paciente, es importante considerar la salud del enfermero tanto físico y mentalmente tiene que ser óptimo para cuidar de la salud de la población, ello va depender del grado de dependencia del paciente por la complejidad del cuidado.

Es Roas (2017) señala que la sobrecarga laboral tiene relación directa con el estrés crónico, las cargas laborales definitivamente tienen impacto negativo en el aspecto físico y mental, como tal tienen consecuencias en el componente psicológico del hombre, mucho dependerá del perfil profesional, las condiciones laborales, la distribución del trabajo y el soporte logístico, la valoración de la salud y seguridad, la demanda de servicio entre otros que intervienen en la carga de trabajo y el síndrome de Burnout.

Es síndrome de burnout tiene influencia directa con la sobrecarga laboral, la presencia de los factores estresores disminuye su capacidad de responder física y mentalmente a situaciones, incidencias, o eventos en el trabajo. Responder asertivamente en un servicio con carencias sustantivas de recursos humanos y logísticos donde la mayoría de los pacientes demandan ser atendidos con prontitud, el enfermero en este contexto tiene respuestas humanas con diferentes tendencias, muchos serán proactivos con el cuidado enfermero, mientras; otros referirán una mala relaciones interpersonales, respuestas de represión como frustración, insatisfacción, mal trato, cansancio, quejas recurrentes, no tengo tiempo, no hay recursos logísticos, no hay equipos biomédicos, etc. (Coronado L 2013)

Según el Ministerio de Salud en el Perú, reconocen que las condiciones Laborales de las Enfermeras en los diferentes nosocomios no son las más adecuadas, diferentes estudios señalan que el síndrome de burnout tiene un nivel medio y alto, que la demanda de los servicios de salud supera la oferta servicio, existe que en del 57.7 %, de los enfermeros señalan como condicionante la aparición de otras enfermedades como hipertensión arterial, gastritis, dermatitis (MINSa, 2016)

La presente investigación se desarrolló en las diferentes áreas críticas del Hospital María Auxiliadora, emergencia y cuidados intensivo en los que se puede apreciar que al parecer las condiciones laborales del trabajo del enfermero no son la idóneas, los enfermeros señalan que falta de equipos de protección personal, no hay espacio y capacidad para atender al paciente, pocos enfermeros para la cantidad de pacientes, s desfavorables para el propio enfermero, en las circunstancias actuales de Pandemia por el COVID 19, las diferentes áreas críticas, están llenas pacientes críticos con soporte de ventiladores mecánicos, con monitoreo multiparámetro del paciente crítico, procedimientos invasivos complejos, el uso de múltiples bombas de infusiones para administrar tratamientos especializado de sedación, analgesia, relajantes musculares, inotrópicos, entre otras, también la infraestructura es insuficiente por la cantidad de pacientes, gran cantidad de ellos improvisados sin las mínimas condiciones básicas para la operación, la dotación materiales y equipos de protección personal es escaso, equipos médicos deteriorados, el temor permanente de contagiarse, recursos humanos insuficiente tanto profesional y técnico, sumados la licencia por edad y aspectos de riesgo desnudan la carencia de enfermeros en las diferentes áreas críticas, donde se puede escuchar quejas recurrentes del personal de enfermería en contra de los funcionario por el abandono, por ejemplo se escuchó de los familiares no sé nada de mi paciente, no se tiene información, la exigencia de la familia cada vez es mayor, refieren que no tener acceso al paciente; a ello sumar que el ratio enfermero paciente que no corresponde a las normas del Minsa, agregado al cansancio de las enfermeras

por trabajar en dos o más lugares para mejorar sus ingresos económicos, el ausentismo, tardanza son evidentes, las relaciones interpersonales deterioradas, cada quien quiere salvar su turno, todo ello me motivo desarrollar el presente trabajo de investigación para conocer la realidad del síndrome de burnout y la sobrecarga laboral en las enfermeras de áreas críticas hospital María Auxiliadora.

## **1.2 Formulación del problema**

### ***1.2.1 Problema general***

¿Qué relación existe entre el Síndrome de Burnout y la sobrecarga laboral en Enfermeros de áreas críticas, Hospital María Auxiliadora, 2020?

### ***1.2.2 Problemas específicos***

- ¿Qué relación existe entre el Síndrome de Burnout en su dimensión agotamiento emocional y la sobrecarga laboral en Enfermeros de áreas críticas, Hospital María Auxiliadora, 2020?
- ¿Qué relación existe entre el Síndrome de Burnout en su dimensión despersonalización y la sobrecarga laboral en Enfermeros de áreas críticas, Hospital María Auxiliadora, 2020?
- ¿Qué relación existe entre el Síndrome de Burnout en su dimensión falta de realización personal y la sobrecarga laboral en Enfermeros de áreas críticas, Hospital María Auxiliadora, 2020?

## **1.3 Objetivos de la investigación**

### ***1.3.1 Objetivo general***

Determinar la relación que existe entre el Síndrome de Burnout y la sobrecarga laboral en Enfermeros de áreas críticas, Hospital María Auxiliadora, 2020

### ***1.3.2 Objetivo específico***

- Describir la relación que existe entre el Síndrome de Burnout en su dimensión agotamiento emocional y la sobrecarga laboral en Enfermeros de áreas críticas, Hospital María Auxiliadora, 2020
- Identificar la relación que existe entre el Síndrome de Burnout en su dimensión despersonalización y la sobrecarga laboral en Enfermeros de áreas críticas, Hospital María Auxiliadora, 2020
- Establecer la relación que existe entre el Síndrome de Burnout en su dimensión falta de realización personal y la sobrecarga laboral en Enfermeros de áreas críticas, Hospital María Auxiliadora, 2020

### **1.4 Justificación de la investigación**

La justificación teórica del presente trabajo de investigación se sustenta porque constituye como un aporte a la cultura científica, que brinda conocimientos actualizados, e permite ilustrar como teorías y conceptos sistematizados y ordenados referente a la presencia del síndrome de Burnout y la sobrecarga laboral, las diferentes estrategias de intervención de enfermería que permita potenciar en los enfermeros un plan deliberado, intencionado permitirá fortalecer un afrontamiento positivo a las adversidades de parte de los enfermeros y disminuir la sobrecarga laboral, finalmente será fuente de consulta o servirá como referencias o base para investigaciones futuras con las variables en estudio.

La Justificación metodológica porque responde a un modelo de conjunto de pasos ordenados, secuenciales, relacionado al síndrome de burnout y la sobrecarga laboral en las enfermeras de áreas críticas. El cual servirá como fuente de inspiración para futuras investigaciones donde se señala el conjunto de pasos para evitar la presencia del síndrome de burnout y afrontar activamente la sobrecarga laboral con las limitaciones que pueden

presentarse, dichas intervenciones permitan asumir actitudes positivas y suficientes para sobreponerse a las adversidades.

La justificación práctica se sustenta en la repercusión del síndrome de burnout y la sobrecarga laboral que permita aplicar los conocimientos científicos para brindar cuidados de enfermería oportunos, seguros, humanos y continuos, además los resultados pueden servir para diseñar estrategias de intervención que abarque las diferentes dimensiones del hombre como parte de una aplicación práctica, los mismo pueden evidenciarse como evidencia de trabajo enfermero para lograr la disminución del síndrome de burnout y la sobrecarga laboral a como parte de la aspiración humana.

## CAPÍTULO II.

### FUNDAMENTOS TEORICOS

#### 2.1 Antecedentes de la investigación

##### 2.1.1 Antecedentes Nacionales

Cahuín, P. (2019) Huancayo, en la tesis titulado “prevalencia del síndrome de burnout en el personal de enfermería del Hospital de Pampas” Cuyo objetivo general del presente estudio fue determinar la prevalencia del Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de Hospital de Pampas. El estudio es de tipo cuantitativo, método descriptivo de corte transversal y el diseño no experimental. La muestra de estudio estuvo conformada por 53 Enfermeras que laboran en el Hospital de Pampas. La técnica usada fue una encuesta y el instrumento empleado es el cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI). Los resultados muestran que del 100% (53) de la población el 20.8% (11) del personal de enfermería del Hospital de Pampas tiene niveles altos de cansancio emocional; el 60.4% (32) del personal de enfermería del Hospital de Pampas tiene niveles altos de despersonalización y el 83.0% (44) del personal de enfermería del Hospital de Pampas tiene niveles bajos de realización personal. Concluyendo que se ha determinado que la prevalencia del Síndrome de Burnout en el personal de enfermería del Hospital de Pampas es del 77% (41) con Síndrome de Burnout.

Zevallos, (2017) Huamanga Ayacucho, en la tesis titulada “El síndrome de burnout relacionado con la carga laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Regional Miguel Ángel Mariscal Llerena” cuyo objetivo determinar el síndrome de Burnout y su relación con la carga laboral. Investigación aplicada, diseño no experimental, descriptivo, correlacional, de corte transversal. El universo del estudio fue 151 enfermeros, el muestreo fue probabilístico aleatorio simple, siendo la muestra 80. En la recolección de los datos usó el cuestionario del inventario Maslach y el INSHT. Resultados: El 53.8% de enfermeros tiene síndrome de burnout leve, el 15% nivel moderado y el 31.3% no muestra el síndrome; el 78.8% evidencia carga

laboral moderada, el 10% carga laboral intensa. El síndrome de burnout moderado, se puede ver en emergencia con un 7.5% y el 3.8% en pediatría. La carga laboral intensa se observa en cirugía y emergencia con el 2.5% en ambos casos; la carga laboral moderada en un 15% se muestra en emergencia; el 12.5% en los servicios de neonatología y pediatría; 11.3% en medicina y traumatología. La conclusión fue que la carga laboral, se asocia de manera moderada con los niveles del síndrome de burnout (Rho de Spearman: 0.431 y  $P < 0.01$ ). La carga laboral, se asocia de manera moderada con los niveles de cansancio emocional (Rho de Spearman: 0.458 y  $P < 0.01$ ); mientras que, de manera leve, con los grados de realización personal y despersonalización.

Martínez (2017) Lima Perú, en la tesis denominada “Nivel del síndrome de Burnout en las enfermeras de centro quirúrgico de una clínica”, cuyo objetivo es determinar el nivel del síndrome de Burnout en las enfermeras de Centro Quirúrgico. Investigación cuantitativa, nivel aplicativo, descriptivo de corte transversal. La población fueron 22 enfermeras. La técnica fue la encuesta y el instrumento el inventario de Maslach Burnout Inventory (MBI). Resultados. El 55% (12) están en el nivel medio, 27%

(06) nivel alto y 18% (04) bajo. En el agotamiento emocional 60% (13) medio, 22% (05) alto y 18% (04) bajo. En la dimensión despersonalización, 77% (17) medio, 14% (03) alto, 09% (02) bajo. En la realización personal 55% (12) es medio, 27% (06) alto, 18% (04) bajo. Los aspectos de nivel medio 82%

(18) están agotados terminando la jornada laboral, 27% (06) no hay preocupación de lo que sucede al paciente; lo alto 82% (18) entienden con facilidad lo que viven los pacientes; y lo bajo 55% (12) manifiestan que el hecho de laborar todo el día con pacientes demanda de mucho esfuerzo. Se concluye que el nivel de Síndrome de Burnout en las enfermeras en gran número es de medio a alto puesto que están agotados, no hay preocupación por el paciente; el

empleo endurece de manera emocional, además que el hecho de trabajar en un horario completo demanda esfuerzo que produce desgaste de energía y genera insensibilidad.

León (2017) Lima Perú “Sobrecarga Laboral y su relación con el Síndrome de Burnout en las enfermeras y enfermeros que laboran en el servicio de Hospitalización del Hospital San Juan de Lurigancho” cuyo propósito es identificar la relación entre la Sobrecarga Laboral y el Síndrome de Burnout en el lugar de estudio. La investigación es cuantitativa, descriptivo y corte trasversal. La población fueron 32 enfermeros, el 91% (29) mujeres y un 9% (3) varones, los resultados mostraron que la relación entre la Sobrecarga Laboral y el Síndrome de Burnout en los profesionales de enfermería es Alta con una correlación de 0.808880536.

Mercado, (2017) Trujillo La Libertad, en el estudio “Sobrecarga laboral asociado a síndrome de burnout en personal de salud de emergencia de un Hospital” planteó como propósito determinar la asociación entre sobrecarga laboral y síndrome de burnout. La investigación fue observacional, transversal, analítico y correlacional. La población fueron 35 personas que tenían laborando por lo menos un año. La información se recogió por una encuesta usaron el Inventario Maslach Burnout. Para el análisis estadístico se usó STATA V 13.0. Un valor de  $p < 0.05$  que significa que estadísticamente fue significativo. Los resultados evidenciaron que las personas más jóvenes, con menos tiempo de trabajo y con la carga mental de empleo incrementada tienen más posibilidad desarrollar burnout que las personas mayores, con más años de empleo y con una menor carga mental, respectivamente. Estos datos son corroborados en investigaciones prospectivas.

### ***2.1.2 Antecedentes Internacionales***

Ostaíza (2018) Quito Ecuador, en la investigación “Síndrome de Burnout en enfermeras de un hospital psiquiátrico”. El propósito fue conocer la prevalencia del Síndrome de Burnout en el personal de enfermería del lugar de la investigación. Fue transversal, cuantitativo, descriptivo en una muestra aleatoria de 30 enfermeras/os Se usó el cuestionario de (Maslach Burnout

Inventory) con 22 preguntas Los resultados fueron en base a las edades de las personas entre los 20 a 40 años y que trabajan en la entidad de 2 a 5 años. En la que se evidenció el Burnout en nivel medio del 36%, hay predisposición para tener el síndrome. En la investigación el género que hace mayor número es el femenino. Pero los hombres están en el nivel intermedio. Entre el agotamiento emocional y despersonalización, la primera es la que predomina; de acuerdo al tiempo de trabajo, el 30% de los varones que trabajan arriba de los 5 años son los que tienen mayor cansancio. Se concluye que los enfermeros que trabajan en este lugar, son los que más pueden sufrir este síndrome, por las circunstancias que generan el estrés, influyendo en la productividad en el empleo, en el desarrollo e imagen de la entidad, así como en la calidad de atención.

Saltos, (2018) Quito Ecuador en la investigación “Análisis de la carga laboral del personal de enfermería, según gravedad del paciente” El propósito fue analizar la carga laboral del personal de enfermería de acuerdo a la gravedad del paciente. La investigación fue descriptiva, corte transversal. Se usó como mecanismo el Score TISS 28. Resultados: Se pudo apreciar excesiva carga laboral en los enfermeros que asisten a los pacientes en esta área, que equivale a un nivel alto del 56%, situaciones que llevan a una disminución de la calidad en la asistencia a los enfermos. Se concluye que acuerdo a la aplicación del Score TISS 28, se puede encontrar el nivel de gravedad de los pacientes que entran a la unidad e instituir la atención del personal de enfermería que necesita alcanzar la permanencia y recuperación de los enfermos. Con el uso de este dispositivo, se puede especificar que existe una abundancia en la carga laboral de acuerdo a la interrelación enfermera/paciente, lo que tiene que ver con la calidad de la atención a los pacientes en esta unidad.

Carrión, (2017) Esmeraldas Ecuador, en la tesis titulada “Síndrome de burnout en el personal de salud del Hospital Básico Civil” La finalidad fue determinar la prevalencia del Síndrome de Burnout y sus consecuencias en el personal de salud del lugar donde se investiga,

que está localizado al norte de Esmeraldas, es la principal cabecera cantonal Eloy Alfaro. Trabajo tipo descriptivo cuantitativo no probabilístico. La población está compuesta por 91 enfermeros con una muestra de 81, y de 155 pacientes que se atienden en el centro de salud con una muestra de 79. Se usaron el Test de Maslach para el Síndrome de Burnout y para la satisfacción al paciente con relación a la asistencia recepcionada. Según los resultados el 2% del personal sufre de Síndrome de Burnout, el 26% puede tenerlo y el 72% no tiene ninguna señal. Se realizó una técnica de intervención, en la que se incluye la guía de prevención, para minimizar el riesgo del Síndrome de Burnout en los enfermeros del Hospital.

Aspiazu, (2016) Buenos Aires Argentina en el estudio Las “Cargas laborales de las y los enfermeros con el propósito de determinar las cargas laborales de los enfermeros, se evidenció que hay un alto grado de féminas (85% de mujeres) y la gran cantidad de carga de cuidado directo que inciden de forma negativa en los aspectos del trabajo, así como en la calidad de la atención en salud. La sobrecarga laboral, el empleo con varias actividades a la vez, las carencias en la infraestructura, los materiales y los sueldos bajos del personal de enfermería son problemas muy comunes en el área de salud. Además de tener características que ponen es un aspecto vulnerable. El poco número de enfermeros/as y la calificación, esto unido a las situaciones de desventaja y de poca valorización de la carrera además de los dispositivos de salud, se suman a los aspectos complejos a la perspectiva del trabajo en esta profesión. Este artículo hace un análisis de los datos estadísticos utilizables y entrevistas, las transformaciones hoy en día en este campo, en los papeles dentro de los equipos de salud como en la forma de ver la profesión y de las maneras de cuidado relacionados a ella. De manera particular, en la incidencia de la profesionalización de esta carrera, en las transformaciones socio-demográficas relacionadas al mayor índice de participaciones por parte de los hombres y a los grados de calificación, la función de las agrupaciones, y en situaciones subjetivas y

culturales, así como en las apreciaciones de la carrera y de los contextos laborales, los estímulos para escoger esta ocupación y la relación con los demás empleados de salud.

Gómez (2016) Madrid España, en su estudio “Factores de riesgo y niveles de burnout en enfermeras de atención primaria”, tuvo como propósito: Conocer los factores de riesgo y los niveles de burnout en enfermeras de atención primaria. Se llevó a cabo una revisión sistemática de varias fuentes como: CINAHL, CUIDEN, LILACS, Pubmed, ProQuest, ScienceDirect y Scopus. Se usaron revistas científicas de enfermería». Se buscaron en el año 2015. La muestra fue 12. Se consideraron el Maslach Burnout Inventory para la variable del síndrome de Burnout, sin limitación por la fecha que fue publicada se consideró las 3 dimensiones del burnout, se tomó en cuenta los niveles bajos, medios y altos de cada dimensión, y factores sociodemográficos, laborales y psicológicos que inciden en su desarrollo. Resultados: Existe cansancio emocional alto, entre el 23 y el 31%. La despersonalización alta y realización personal baja tienen heterogeneidad, cambiando entre el 8-32 y el 4-92% de la muestra respectivamente. El personal de salud con más edad, más años de laborar, tienen ansiedad que cambia a depresión, entre otras cosas, poseen altos grados de burnout, en cambio los que tienen un salario mayor, su satisfacción laboral es alta, ayuda de la institución y buen concepto de los sufren menos. Conclusión: El cansancio emocional alto es la dimensión que más influye en el burnout que afecta a las enfermeras de asistencia primaria. La despersonalización y realización personal es heterogénea. Debe haber un plan de prevención del burnout en estos trabajadores mejorando los aspectos protectores y poniendo en observación a los que tengan factores de riesgo

## **2.2 Bases teóricas**

### **2.2.1. Síndrome de Burnout**

De acuerdo a la Organización Panamericana de la Salud - OPS, la vigencia de término del síndrome de burnout, data desde 1974 por Freuderberger, en Norteamérica, quien inicialmente

observó en los trabajadores con mayor permanencia cambios sustantivos en su comportamiento, encontrándose cansancio, poca motivación, aislamiento y con la presencia de relaciones interpersonales deterioradas, poca disposición para trabajar y quejas recurrentes, por lo que el autor asoció al concurso de signos y síntomas de orden psicológico en los trabajadores (OPS, 2016)

El síndrome de burnout en la actualidad es considerado como sensación de respuesta humana negativa en relación a su trabajo o empleo, que inicialmente son síntomas de carácter psicológico para luego presentar manifestaciones clínicas físicas, donde experimentan una fatiga mental y físico, se rehúsan a seguir trabajando, como tal aparecen conflictos con sus compañeros de trabajo y su empleador, generan ausentismo al trabajo, el trabajo lo conciben como rutinario nada innovador, tienen una predilección por las drogas, se aíslan y finalmente se sienten arruinados y derrumbados. (Paris, 2009)

Maslach, es el profesional que profundiza los estudios del Síndrome de Burnout, si bien comenzó a estudiarlo como un proceso complejo, de respuestas humanas de personas que cursan un estado de estrés crónico permanente, o las personas que están expuestas permanentemente a los factores estresores, el mismo que considera tres dimensiones: Agotamiento emocional, despersonalización, la falta de la realización personal, como tal las personas experimentan cansancio en el trabajo, actitudes negativas, baja autoestima personal, su rendimiento baja sustancialmente, tienen poca disposición a trabajar en equipo, se sienten quemado emocionalmente (Coronado, 2013)

Para la Organización Mundial de la Salud (2016) el Síndrome de Burnout es una enfermedad de salud física y mental, como consecuencia de estar sometido al conjunto de factores estresores, de no poder responder a las numerosas demandas en el trabajo y pocas condiciones laborales.

Según Mansilla, (2016), Es el estrés crónico, donde las respuestas tienen una dirección negativa donde se experimenta estar: emocionalmente abatidos física con cansancio, sueño, dolor de cabeza, palpitaciones, quejas recurrentes, apatía y mentalmente tienen: poca disposición de cuidar su aspecto personal, tienen problemas para integrarse y trabajar en equipo, renuncian con facilidad a sus expectativas personales, se sienten intolerante, poco motivado.

En realidad, existen profesiones que están permanentemente expuestos al estrés crónico, entre ellos podemos citar a los bancarios, militares, profesores y enfermeros, siempre trabajan con mucha presión, la naturaleza de su trabajo de mucho riesgo, las instituciones deben considerar estrategias para afrontar situaciones estresante o factores estresores, como tal es importante utilizar la medicina preventiva como parte de la salud y seguridad en el trabajo.

Según Valdivia, (2012) los trabajadores que tienen el Síndrome de Burnout perciben “la sensación permanente de estar fracasando intentos tras intentos de hacer bien las cosas, experimentan un agotamiento físico y mental, se sienten muy lábiles emocionalmente, siempre están reactivos, pierden con facilidad alguna esperanza, se sienten culpables de todos sus fracasos, se auto aflicción”

Entender en este contexto la presencia del síndrome de burnout en lo trabajadores, amerita ser atendido para evitar las consecuencias que pueden generarse ulteriormente, los enfermeros tienen que aprender como parte de una habilidad social afrontar con los recursos con que cuenta en su trabajo, una adecuada organización es vital, uso racional de sus recursos, solidaridad en el trabajo, trabajo en equipo, entre otras.

## **Dimensiones del Síndrome de Burnout**

### **A. Agotamiento emocional**

Estado clínico del trabajador donde experimenta cansancio físico y mental, que tiene la particularidad de la pérdida de la capacidad de afrontar situaciones adversas, físicamente se

sienten debilitado sin fuerzas, con tendencia marcada a estar sentado o dormir, son poco tolerante, se rehúsan a trabajar, buscan excusas para justificar su inactividad, cobra importancia su abordaje por los profesionales que trabajan con seres humanos como son los enfermeros. (Medina, 2015)

**Sueño** Es una experiencia clínica que denota básicamente deseo de dormir, conocido como cansancio mental, que tiene sus propias características definitorio de pesadez, somnolencia, respuestas motoras lentas o nulas, puede expresar falta de motivación y conflictos emocionales. (Ostaíza ,2018)

**Cansancio** Es el estado clínico caracterizado por no poseer energías para desarrollar un trabajo específico, donde las personas refieren tener astenia muscular, que sobreviene luego de someterse a un riguroso o intenso esfuerzo físico sin descanso alguno, también puede sobrevenir como consecuencia de una enfermedad grave. (Mercado, 2017)

**Abrumado.** Es el estado clínico donde las personas manifiestan estar con una fatiga manifiesta, pesadez, cansancio físico y mental, donde las personas no logran encontrar soluciones posibles, usualmente se encuentran con angustia, privado de su libertad, trata de buscar refugio en aras de sobrevivir. (Chacón R. 2017).

**Intolerancia** Es la carencia de ciertas habilidades para aceptar a las personas, reglas sociales, costumbres, opiniones o puntos de vistas que sean diferentes a lo suyo. Por lo general son confrontaciones, son perseverantes con sus ideales hasta pueden llegar a ser estigmatizados por el resto de las personas, son personas que muestran actitud negativa. (Gómez 2016)

**Indiferencia.** Estado clínico que denoto muestran un estado de ánimo ajeno al acontecimiento que pueden estar ocurriendo a su alrededor. No tienen la mínima inclinación a mostrarse con actitud positiva o negativa, no tiene iniciativa alguna, ellos bien su propio mundo (Vílchez, 2018)

**Estrés** Es una respuesta emocional que consiste en presentar respuestas humanas frente a un conjunto de retos, desafíos y demandas, lo que le conlleva a no poder realizarse, se siente con frustración, siente nerviosos y con gran temor, cuando ello es sostenido puede conllevar con cansancio físico y mental, llegan a despersonalizarse y pierden esperanza en el futuro como su propia construcción social. (Paris L, Omar A. 2020)

**Frustración.** Es una respuesta emocional propia caracterizada por no lograr un objetivo, metas establecidas, asociado a sentimiento de cólera. Es usual en personas que se esmeran lograr objetivos y se sienten doblegados o con obstáculos para lograrlo (Zevallos, 2017)

**Envejecimiento** Proceso natural y biológico que es consecuencia del correr de los años denominado edad, donde existen cambios en las características anatómicas y fisiológicas; además se presenta un proceso degenerativo que enlentece la función humana. (Roas, Z. 2015).

## **B. Despersonalización**

Se refiere al proceso clínico donde los profesionales de enfermería, experimentan sensaciones negativas al trabajo, rechazo al trabajo, pierden la cordura y la sensibilidad de respetar la integridad del paciente, asumen conductas de rechazo a las personas, nunca tratan de asumir su responsabilidad, llegando a extremo descuidar su aspecto personal, tienen comportamiento tóxico con sus compañeros de trabajo (Medina, 2015)

**Deshumanización.** Es un proceso por el cual se priva de algunos derechos esenciales para el desarrollo normal de la humanidad, que lamentablemente se despersonaliza tratándole al ser humano como si fuera un objeto. Contraviene abiertamente la ética, usualmente lo hacen con personas indefensas minimizando sus derechos esenciales. (Carrión, 2017)

**Carencia de sentimientos** Es el estado clínico que denota el experimento ausencia de sentimientos a una determinada situación, estado o ser humano, por lo general son asépticos se mantienen al margen de todo lo que ocurre alrededor, pueden estar con dolor el cual no le llama la atención. (Aspiazu, 2016)

**Desinterés del arreglo personal** Es una característica de las personas negligentes o que tengan el interés subalterno de demostrar una desmotivación, no son agradable en su presentación, por lo general no tienen interés de mantener orden, se muestran cansados y poco atractivo, tiene mucha desidia en realizar trabajos. (Mansilla, I. 2016).

**Ausentismo.** Se refiere a todo acto donde la persona no concurre o abandona su puesto de trabajo justificada o injustificadamente, las personas cuando no tienen el equilibrio emocional pretenden no asistir o se reúsan a trabajar, son personas que pierden el interés en el trabajo. (Gómez 2016)

**Reprueban mi comportamiento.** Cuando existe actitudes distintas al interés común son aversivas, como tal el trabajo exige algunas observar algunas características específicas coherentes con la naturaleza del trabajo y la observancia de los principios éticos. (O. P. S. 2016).

### **C. Falta de realización personal**

Es la dimensión donde consiste en el auto reconocimiento, de buscar la relación de la causa efecto de las respuestas negativas que tienen la enfermera, muchas veces el estrés como tal se presenta como un elemento motivados para lograr metas, que permiten desarrollar nuevas habilidades para mejorar su entorno, rendimiento y la propia convivencia, en otras ocasiones pueden tener manifiesto la perdida de cualquier esperanza de trabajo. (Medina, 2015)

**Demanda de trabajo.** Es una característica en las áreas críticas donde existe mucho trabajo y los recursos son limitados, los trabajadores sienten que supera la oferta como tal demanda mayor esfuerzo para cumplir o alcanzar las metas, esto conduce al cansancio físico y mental, de no ser tratado puede experimentar mayor demanda y perder la esperanza de mejorar su condición laboral. (Medina 2015)

**Influencia positiva.** Muchos aspectos denominado determinantes o factores influyen en el trabajo, cuando se cuenta con algunos elementos que crean ciertas condiciones o determinantes

que favorecen el trabajo se refiere de influir. Sin ello no será y no podrá ser. (Valdivia, M. 2013).

**Dinámico.** Toda actividad es relativa, como tal está asociado a la capacidad de moverse o desplazarse en esta medida se requiere de energía para moverse con cierta velocidad. (Vílchez, 2018)

**Empatía.** Proceso a través del cual se percibe sensaciones, emociones y sentimientos de reconocimiento a lo que realiza el prójimo, muchas veces fluyen intensamente emociones de sentimientos de vínculos afectivos. Genera motivación, de compartir y reconocerse socialmente, muchos logran entender como un proceso de reconocimiento y apoyo mutuo, no necesariamente comparten los mismos objetivos. (Zevallos, 2017)

**Reconocimiento.** Es el proceso a través del cual las personas son identificadas, generalmente por poseer algunas cualidades con su desarrollo personal, posee algunas características que le distingue sobre el común de las personas, el trabajo que realiza se visibiliza. Sirve como un valor agregado. (Mercado, 2017)

**Logros.** Se reconoce como las metas propuestas con mucha antelación, vale decir es la consecución de las metas, las personas racionales por lo general todos tenemos metas propuestas, para lograrlo requiere de inversión de tiempo, esfuerzo, dedicación, perseverancia. (Roas, Z. 2015)

**Serenidad.** Es la capacidad propia de las personas de poseer un equilibrio psicológico estando inmerso en un conjunto de situaciones desequilibrante, se mantiene sin cambios de actitud a pesar de estar expuesto a reacciones negativas de su entorno, tiene la capacidad de reinventarse, los resultados de la inteligencia emocional como parte de la estabilidad emocional corresponde a su auto control como una cualidad de ser aceptado dentro de una estructura social. (Paris L, Omar A 2020)

### ***2.2.2 Sobrecarga laboral***

La sobrecarga laboral se define como una demanda de actividades o intervenciones que tiene que realizar la enfermera, durante el cuidado del paciente; que demanda el esfuerzo físico, mental y afectivo, donde la por lo general no logra satisfacer las necesidades básicas del paciente y en ocasiones manifiestan la falta de tiempo (Cortaza y Francisco, 2014).

La sobrecarga laboral se produce cuando se está sometido a mayor exigencias de las que podemos realizar en la satisfacción de las necesidades básicas del paciente, en términos cualitativos y cuantitativos, es un factor de riesgo presente en todas las actividades laborales, está asociado a exceso de tareas, demandas excesivas de habilidades, destrezas y conocimientos, se tiene que atender a un número elevado de pacientes en un mismo momento y en diferentes áreas de cuidado donde trabaja la enfermera, por tanto, se incrementan los niveles de agotamiento emocional y físico de los profesionales de enfermería y tiene impacto en el cuidado (Gil, García y Hernández, 2008)

La sobrecarga cuantitativa se produce cuando se deben realizar muchos procedimientos en poco tiempo, debido al volumen de trabajo, disminuyendo así la eficiencia y eficacia de la enfermera, la sobrecarga cualitativa se refiere a excesivas demandas intelectuales o mentales en relación con los conocimientos y habilidades de la enfermera, es decir, no consiste en demasiado trabajo, sino la dificultad excesiva del mismo para cumplir con sus tareas ordinarias. Desde el punto de vista psicológico, el primero se asocia a insatisfacción laboral, tensión y baja autoestima; y el segundo se asocia a depresión, irritación y trastornos psicosomáticos (Bouronclue, 2014).

El profesional de enfermería de emergencia brinda un cuidado de enfermería especializada de acuerdo con su perfil de formación, para ello requiere de condiciones especiales que garanticen rendimiento y eficacia, por lo que debe tener capacidad para trabajar en situaciones de mayor tensión, capacidad para valorar adecuada y rápidamente al pacientes,

capacidad para tomar decisiones rápidas cuando se requiere hacerlo y firmes, habilidades para las comunicaciones con los miembros del equipo de salud, habilidades para realizar intervención en crisis existencial en el servicio de emergencias, conocimiento del manejo de los primeros auxilios como cuestión básica; sin embargo, muchas veces es complicado cumplir con estas intervenciones programadas a causa de la sobrecarga laboral existente en el servicio de Emergencia (García y Leandres, 2018).

Por su naturaleza el servicio de emergencia, constituyen áreas donde la población confía encontrar solución a sus problemas de salud que se presentan de una forma inesperada, de presentación repentina y constituye como el primer eslabón de la cadena de atención hospitalaria para aliviar el dolor, sufrimiento, complicaciones, así como los fallecimientos. Los profesionales de enfermería que laboran en el servicio de emergencia, están sometidas a situaciones de alta complejidad que demandan resolución inmediata y óptima a los problemas de salud de los pacientes y familiares, la falta de enfermeros para atender adecuadamente en el servicio ocasiona sobrecarga laboral (Fuentelsaz, Moreno, López y otros, 2012).

## **Dimensiones de la sobrecarga laboral**

### **A. Sobrecarga mental**

La sobrecarga laboral está relacionada al cumplimiento de las actividades propia de la enfermera, la relación enfermero paciente que están a su cargo, también se conoce como el conjunto de requerimientos psicofísicos a los que se ve sometida en una jornada laboral ordinaria. Cuando la carga mental es excesiva aparece la fatiga, que es la disminución de la capacidad física y mental del individuo tras haber realizado un trabajo durante un periodo determinado de tiempo, pudiendo ser esta física, mental y/o psicoafectiva. Tiene impacto negativo en el cuidado enfermero (Esnarriaga, 2014).

**Presión del tiempo** Es la percepción legítima de sobrecarga laboral que consiste en soportar una fuerza externa que acompaña a cada proceso productivo, donde la persona se siente vigilada,

controlada y exigida para cumplir su rol social. En otra palabra es la capacidad de las personas a ser eficientes a pesar de trabajar en situaciones adversas. (Aspiazu, 2016)

**Atención.** Proceso deliberado de aplicar una muestra de voluntad en cada quehacer humano para asistir al prójimo, con una dedicación que combina sensaciones de escucha activa, que promueve el bienestar social como fin supremo de su intervención, también se conoce como la capacidad de ayudar a satisfacer las necesidades básicas del usuario. (León 2017)

**Concentración.** Es la capacidad mental de desarrollar un trabajo con la mayor prolijidad ante situaciones adversas, de interrelación compuesta, difícil de comprender y procesar, requiere de cierta preparación y capacidad de raciocinio para su entendimiento, el uso de la ciencia y tecnología. (Coronado L.2020)

**Culpabilidad** Es una percepción de un sentimiento negativo de la actividad cotidiana, práctica, sea bien o mal desarrollada o procedimientos, tiene un arraigo cultural o familiar, muy asociada a una actitud de personas conformistas que renuncia el cambio o a procesos de innovación, el mismo que general conformismo en el trabajo conllevando a sus propias dudas. (García. 2020)

**Iniciativa.** Es una cualidad personal que consta en poner en manifiesto ideas, emprender trabajo, siempre muestran actitud positiva, siempre tiene la capacidad de liderar conducir, trabajar, son las personas proactivas dentro de una organización social, gozan de una aceptación social. (Campusano, M. 2018)

**Aislamiento social.** Es el proceso deliberado que consiste en aislarse o separarse del grupo social, como consecuencia de asumir una actitud negativa asociado con autoestima baja, general su propio espacio reducido con sus propias limitaciones, con sus ideas propias que distan del resto de las personas en una organización social, tiene un arraigo familiar que se remonta a su vivencia durante su infancia entre ellos se puede destacar que son inseguro y muy tímidos, le cuesta mucho integrarse o trabajar con libertad. (MINSA 2018)

**Horario de trabajo.** La jornada laboral está determinado al cumplimiento de un número determinado de horas de trabajo, sin embargo existe algunos espacios para poder descansar o relajar, sin embargo, mucho dependerá de la dinámica e intensidad del trabajo, algunas veces pueden tener horario de ingreso la hora de salida se rige al avance y cumplimiento de las demandas laborales, dependerá de las negociaciones colectivas, naturaleza del trabajo, sin embargo, los mismos están sujetas a la legislación laboral.( Instituto Superior de Ciencias Médicas de La Habana. 2020)

**Relaciones de dependencia.** En el ámbito laboral significa, una directa subordinación jerárquica u obediencia de cumplir determinadas órdenes, mandatos, indicaciones, son las personas por lo general con poca competencia académica, sin embargo, son la fuerza productiva de mayor representación. Dentro de toda organización todos tienen una dependencia para cumplir con sus funciones o actividades, por lo general son asalariados y pueden tener distintas condiciones laborales. (Naranjo, Y. 2020)

Demanda ayuda. Llámese a la acción voluntaria de solicitar ayuda o atención a un determinado requerimiento, todos tenemos una determinada capacidad, cuando supera esta condición, muchos solicitan ayuda para resolverlo, algunas veces se evidencia en el trabajo que los trabajadores solicitan mejor atención o apoyo para cumplir con su trabajo. (Parra M. 2020)

## **B. Sobrecarga física**

Según Parra<sup>16</sup> (2010), es el grupo de necesidades anatómicas, fisiológicos, que experimenta transformaciones significativas en el estado de salud física, a consecuencia de realizar esfuerzos físicos durante el tiempo de la jornada laboral que dure, que también tiene sus propias características definitorias encontrando en ello: las diferentes posturas adoptadas, ciertos movimientos durante la jornada laboral como una expresión postural, la intensidad de la fuerza, la coordinación de movimientos, manipulación de equipos o desplazamiento de cargas.

Cuando la demanda del trabajo supera la capacidad física en el cumplimiento del trabajo que altera la anatomía y fisiología humana, se está frente a una sobrecarga física, el cual puede conllevar a poner en riesgo la salud física del enfermero, lo que es importante definir algunos indicadores de su valoración.

**Fuerza física.** Se refiere a la inversión de energía para poder mover o desplazar un determinado objeto, también en la física se conoce como la magnitud vectorial necesaria para desplazar o mover un objeto que cuya esencia es medir la intensidad. (Parra M.2020)

**Mecánica corporal.** Ciencia que estudia el equilibrio corporal y movimiento corporales para movilizar un objeto con el menor desgaste de energía, utilizando adecuadamente la posesión y el equilibrio del cuerpo en relación a la línea axial o centro de la gravedad, es importante su conocimiento y aplicación de las mismas, responde a la coordinación y equilibrio de la utilización correcta de los músculos y esqueletos, ahorrando energía, para evitar la fatiga corporal. (Saltos, 2018)

**Prolongación de jornada laboral.** Se refiere al tiempo complementario, que ocurre luego de haber terminado una jornada laboral, muchas veces no son remuneradas, sin embargo, este tiempo es básicamente para cumplir con sus actividades programadas. Existen servicios esenciales que no paran, como tal mientras no hay reemplazo de personal. (Prado, L. 2020)

**Posturas o posiciones.** Es la forma de expresión corporal adoptado de forma natural o aprendida para equilibrar, alinear su cuerpo para desarrollar o mantenerse durante todo el día sea cual fuere las circunstancias. (Zevallos, (2017)

**Registro de actividades.** Es parte de la organización de datos que permite almacenar información valiosa de las actividades registradas, que permiten evidenciar un determinado trabajo, como si fueran un banco de datos. Los mismos pueden ser de ayuda personal, algunas pueden llegar a utilizar como una evidencia, otras veces pueden ser auditadas y judicializadas.

**Cargas pesadas.** Cuando el peso seco supera el peso corporal surge inconvenientes para poder desplazar y movilizar, el cual demanda de un proceso de desgaste de energía física, en efecto puede significar un móvil para generar un agotamiento físico, algunas veces las personas pueden mostrar gestos de renuencia al trabajo, o enfermedades con afecciones músculo esqueléticas, fatiga y cansancio físico. En la actualidad existen equipos para poder desplazar o cargar. (Colegio de Enfermeras del Perú. 2014).

**Esfuerzo Muscular.** Se denomina al proceso de contracción muscular de los músculos voluntarios, en la actualidad se clasifican con esfuerzos de carácter estático y otros de naturaleza dinámico, es elemental para realizar cualquier actividad sea laboral o doméstico, mucho va depender del entrenamiento. Participan elementos como la resistencia, velocidad y resistencia. (León 2017)

**Padecimiento de dolores.** Es una expresión subjetiva del dolor crónico, muchos es consecuencia del trabajo demandados como un factor del padecimiento dentro de la medicina ocupacional, la fibromialgia es uno de los males más notificadas en la salud ocupacional, como consecuencia de una mala manipulación de los segmentos corporales, que pueden significar dolores de las articulaciones, tendones, otros elementos articulares. (Naranjo, Y. 2020)

**Apatía.** Es la inclinación voluntaria a renuncia a realizar cualquier actividad, que se asocia con regularidad a las personas desmotivadas, manifiestan sentirse incapacitado con astenia muscular, es una característica de las personas que están atravesando un desgaste físico manifiesto, otros por confort logran mantenerse en su propio espacio, inclusive pueden ser estigmatizado por su postura. (Parra M. 2020)

### ***2.2.3. Teoría que respalda la Investigación de Teoría de Dorothea Orem***

La teorista de enfermería en 1969, por primera vez muestra la importancia de la teoría del Autocuidado, como un mecanismo fundamental que abarca desde la esfera de promoción de la salud, prevención de enfermedades, atención del paciente hospitalizado y ayudar en la

rehabilitación de paciente, sin embargo, la teorista resalta la relevancia de la teoría del autocuidado de los cuidadores de la salud, los enfermeros como agentes de la salud tienen que ser elementos de cambio en el sistema sanitario, de asumir su cuidado personal y de su prójimo. El autocuidado como un comportamiento dependerá de la voluntad y la responsabilidad del hombre, entendiendo que muchos de los autocuidados tienen su origen ancestral aprendidos de generación en generación como parte de una práctica diaria o conducta de vida, muchos de los autocuidados son aprendidas y formativas que no solo cautela salud del individuo, familia y comunidad también la salud y equilibrio de su ecosistema. (Naranjo, 2017)

Siendo así, las enfermeras deberían contar con condiciones óptimas en el trabajo, pero, por el contrario, este se desarrolla en situaciones adversas caracterizadas por sobrecarga laboral, jornadas extensas que exceden las 12 horas de guardias, turnos rotatorios, trabajo nocturno, frecuentes cambios de tópicos o unidades, carga psicológica por el manejo de situaciones críticas del paciente crítico y demandante. Estas situaciones hacen que las enfermeras sean más expuestas a los factores de riesgo biológico, químico, físico y psíquico que se constituyen en amenazas para la salud y la seguridad de las enfermeras (Organización Panamericana de la Salud, 2015).

El síndrome de burnout y la sobrecarga laboral han merecido la atención de varias teoristas, es determinante conocer las actitudes de la enfermeras en el cuidado que otorgan las enfermeras, el cuidado el pilar fundamental de su accionar que son definidos por muchos autores de diversas maneras, pero todos ellos coinciden en el trasfondo de su significado; el cuidar es definido como esencia de la enfermería, dentro de este contexto es imperativo el autocuidado, como tal la enfermera como profesional de enfermería está en la obligación moral de cuidar a los cuidadores de la salud, promuevan la salud mental y física de la enfermera.

Para la teorista, las enfermeras son los profesionales que tienen el dominio el autocuidado, como tal el autocuidado expresado con la salud integral es el resultado de un

conjunto de intervinientes, afrontar los factores estresores es una tarea diaria, los cuales están presente en la vida cotidiana, disminuir los factores de riesgo también es trabajo de la enfermera, promover la salud de los trabajadores, evitar la sobrecarga laboral, focalizar e identificar los factores de riesgo, planificar cuidados, mejorar la calidad de trabajo enfermero es una constante diaria, todos relacionado con el cuidado y autocuidado, siempre buscando el equilibrio de la salud física y mental

La meta paradigmas según la teorista Dorothea Orem:

Persona: El ser humano, es la unidad de la sociedad, que tiene su propia estructura o dimensión, entre sus componentes se encuentra los espacios biológicos, psicológicos, sociales y espirituales, que responden a su formación y entorno.

Salud: Se entiende el equilibrio poderoso de la salud mental y la salud física, donde prima el control periódico de la salud preventiva, con prácticas adecuadas del autocuidado, las enfermeras son promotores de la salud y responsables de educar a la sociedad en materias de salud, en el espacio que le corresponde vivir, la salud tiene un valor supremo.

Entorno: Se considera entre su entorno las características físicas, de infraestructura compartida por la enfermera en el hogar y el trabajo, el círculo social que tiene la enfermera, pues muchos de lo que se hace es producto de la enseñanza aprendida, tiene una fuerza poderosa en la conducta de la enfermera, en ello están los hijos, esposa, amigos, y las personalidades importantes según su valor asignado.

Enfermera: Es la profesional con formación del rango universitario, conocedor de teorías y principio científicos, garante el cuidado humanizado, utilizan la metodología científica para brindar cuidado humano, participa en la toma de decisiones con criterio y sentido común, es el profesional del cuidado en toda la etapa de la vida.

### **2.3 Definición conceptual**

**Agotamiento emocional** Es un estado clínico como consecuencia de una sobrecarga de esfuerzo físico y mental. No necesariamente se debe excesos laborales, sino por la sobrecarga de asumir nuevas responsabilidades, conflictos laborales dentro del equipo de trabajo, estímulos y respuestas emocionales que afecta el uso del conocimiento en su objetividad. El agotamiento emocional es el resultado de estar sometido a altas cargas laborales y la presión en el trabajo, no se presenta de un momento a otro, vale decir es crónico. (Roas, Z. 2015).

**Apatía.** Es una condición clínica donde se halla en la persona su falta de motivación personal para realizar alguna actividad, con el agregado de mostrarse indiferente o ajeno a situaciones que ocurre en su entorno personal, es parte de la despersonalización, usualmente no suman, es común encontrar dicha actitud en personas con estrés y cansados. (Vílchez, 2018)

**Áreas Críticas.** Se denomina áreas críticas a las diferentes unidades donde se presta atención médica del paciente inestable, gravemente enfermero, donde prima el conocimiento científico, criterio, sentido común. Requiere del desarrollo y aplicación de habilidades especiales con prontitud, prolijidad, para conservar la vida y estabilizar su condición clínica. (Mercado, 2017)

**Astenia muscular.** Es una manifestación clínica caracterizado por presentar debilidad muscular generalizado, como consecuencia de una sobrecarga laboral, y estar sometido a un conjunto de factores estresores, enfermedades incapacitantes, otras enfermedades psiquiátricas, que refieren estar cansados con fatiga muscular. Es común encontrar en personas con depresión crónica. (Campusano, M. 2018)

**Cargas laborales.** Es la demanda de algunos requisitos concursales de condiciones físicas y mentales para realizar una actividad humana, que usualmente requiere de la participación del esfuerzo físico muscular dosificadas para su manejo correcto. (Parra M. 2020)

**Condiciones laborales.** Son el conjunto de recurso que rodean a la persona para cumplir con su labor o actividad. Incluyen las instalaciones y el ambiente y, engloban las condiciones

físicas, el salario y las prestaciones sociales, las políticas de la organización, el estilo de liderazgo, el clima laboral, las relaciones entre la dirección y los empleados, los reglamentos internos, las oportunidades de crecimiento, la relación con los colegas, etc. (Ostaíza 2018)

**Despersonalización.** Es estado clínico caracterizado por una percepción de la realidad objetiva, de manifiesta dicotomía, de experimentar sensaciones ajenas a la realidad, que tiene un aspecto cognitivo deteriorado de sí mismo, con baja autoestima, descuido de su propio arreglo personal y su propio entorno, pierden sentido a la vida, entran en rutina. (Coronado L.2020)

**Estresores laborales.** Se refiere al conjunto de factores determinantes y condicionantes que genera estrés, entre ellos se puede señalar la sobrecarga laboral, tener poca habilidad para desarrollar alguna actividad específica, la rutina en el trabajo, las relaciones interpersonales deterioradas, carencia y escases de recursos materiales y de personal, entre otras. (Carrión, 2017)

**Estrés.** Es una manifestación clínica que genera cambios en el estado físico y mental, cuando no se afronta adecuadamente un factor estresor, que sobreviene eventualmente cuando supera a la capacidad la demanda de atención, que se manifiesta con cansancio físico y mental. (Chacón R. 2017).

**Ergonomía.** Es una disciplina encargada de velar por las condiciones específicas aceptables para realizar un trabajo de acuerdo a su perfil y sus capacidades físicas, psicológicas, sociales y espirituales que permite ajustarse a su requerimiento anatómico y fisiológico, con equilibrio para adaptarse la herramienta de trabajo, con el hombre y su entorno donde cumple su función en las mejores condiciones de trabajo, la finalidad de su existencia radica en prevenir enfermedades ocupacionales, evitar complicación y garantizar mayor producción en armonía con la naturaleza. (Paris L, Omar A.2020)

**Falta de Realización Personal.** Se presenta usualmente cuando de trastoca su autoestima y su propio autocuidado, valorativamente renuncia a lograr sus expectativas personales, como tal sus actos estarán mermados en su producción, su actividad laboral será una obligación. Es el estado donde se produce trastornos cognitivos, fisiológicos y del comportamiento humano. (Gómez 2016)

**Frustración.** Es la percepción de un sentimiento negativo con una carga emocional de impotencia, cólera, rabia, ira, descontrol, descompensación a consecuencia de no haber podido satisfacer sus necesidades básicas, o simplemente porque no se puede lograr las metas y objetivos planeados, hasta puede llegar a conductas autodestructivas, aislamiento social, falta de fe, pierden credibilidad, se torna muy subjetivo. (Naranjo, Y. 2020)

**Mecánica corporal.** Es la que se encarga del estudio de las distintas posturas corporales, movimientos que se realiza en equilibrio correcto para realizar un determinado trabajo con una eficiencia absoluta invirtiendo escasa energía o esfuerzo físico, además enseña utilizar como movilizar objetos pesados con uso de algunas técnicas y estrategias básicas del conocimiento científico basado en la física, que combina la potencia, velocidad y resistencia.

**Motivación.** Es el impulso intrínseco y extrínsecos dedicado para lograr a satisfacer las necesidades básicas del hombre, su familia, se caracteriza por el derroche de energía, esmero, tiempo, sobre todo con perseverancia para realizar un trabajo Es un término que denota el interés y la voluntad absoluta. (Chacón R. 2017).

**Presión en el trabajo.** También conocido trabajado bajo presión, con mucha supervisión o control, que denota un trabajo exigente en las condiciones adversas, generando sobrecarga laboral, donde prima la producción descuidando la salud y seguridad del trabajador, en la actualidad se conoce como acoso laboral o violencia en el trabajo. (León 2017)

**Síndrome de Burnout.** Es el estado clínico conocido como el síndrome del “quemado”, como consecuencia de haber estado sometido al estrés crónico, que genera un agotamiento en sus

capacidades físicas, psicológicas, con una incapacidad de manejar sus respuestas emocionales, se sienten abatidos, merman su capacidad productiva, son usualmente disociadores, negativos, tienen problemas de relaciones interpersonales en su actividad humana en su trabajo, se alteran sus pensamientos y su percepción de sus sentimientos, siempre están a la defensiva, busca culpables de sus errores. (Carrión, 2017)

**Sobrecarga.** Se conoce como el exceso de trabajo, que demanda esfuerzo físico y mental por encima de su capacidad usual que logra desgastarlo, a tal punto puede aislarlo psicológica, social, de su familia, es “esclavo del trabajo”, al extremo que puede generarle problemas para encontrar el sueño, apatía, astenia muscular, aversión al trabajo.

**Sobrecarga emocional.** Es el estado clínico severo de agotamiento extremo, como consecuencia de haber estado sometido a un conjunto de factores estresores, donde se muestran de presencia de signos y síntomas de la ansiedad, lo produce su aislamiento y depresión. (Aspiazu, 2016)

**Sobrecarga física** Es uno de los factores de riesgo más importante dentro del ámbito laboral, muchas veces es consecuencia de la intensidad del trabajo físico en otras ocasiones por la mala utilización de la mecánica corporal, que se caracteriza por presentar astenia muscular, fatiga, sueño y cansancio. Mucho depende de la carga laboral y el esfuerzo físico que demande el trabajo. (Coronado L.020).

### ***2.3.1 Hipótesis general***

Existe relación directa entre el Síndrome de burnout y la sobrecarga laboral en Enfermeros de las áreas críticas, Hospital María Auxiliadora, 2020

### ***2.3.2 Hipótesis específica***

Existe relación directa entre el Síndrome de burnout en su dimensión agotamiento emocional y la sobrecarga laboral en Enfermeros de las áreas críticas, Hospital María Auxiliadora, 2020

Existe relación directa entre el Síndrome de burnout en su dimensión despersonalización y la sobrecarga laboral en Enfermeros de las áreas críticas, Hospital María Auxiliadora, 2020

Existe relación directa entre el Síndrome de burnout en su dimensión falta de realización personal y la sobrecarga laboral en Enfermeros de las áreas críticas, Hospital María Auxiliadora, 2020.

## 2.4 Operacionalización de variables e indicadores

Tabla 1.

### *Operacionalización de variables e indicadores*

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR
Variable Independiente Síndrome de Burnout	Agotamiento emocional	Sueño Cansancio mental Fatiga matinal Abrumado Intolerancia Indiferencia Estrés Frustración Esfuerzo físico Envejecimiento
	Despersonalización	Mal trato Insensible al dolor Poco interés Ausentismo Rechazo
	Falta de realización personal	Absorbente Influencia negativa Es lento en el trabajo Conducta antipática Desapercibido Fracasado Inestabilidad emocional
Variable Dependiente Sobrecarga laboral	Sobrecarga mental	Presión en el trabajo Atención Concentración Bajo rendimiento Des actualizado Inestabilidad emocional Desmotivación Mayor dedicación Solicita ayuda
	Sobrecarga física	Fuerza física Utiliza la mecánica corporal Programación de jornada lateral Permanece en posesión correcta Utiliza de mobiliarios ergonómicos Se sienta correctamente Esfuerzo muscular Dolores Apatía

## CAPÍTULO III

### METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y nivel de investigación

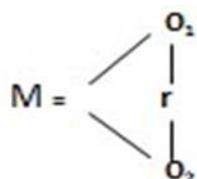
El tipo de investigación es aplicada de enfoque cuantitativo, por su interés de la aplicación de los conocimientos teóricos a determinada situación concreta y las consecuencias prácticas que de ella se deriva, asimismo este tipo de investigaciones se basa en la medición numérica para determinar el nivel o desarrollo de un hecho analizado (Hernández, 2014)

Nivel. Por otro lado, Hernández (2014) nos sugiere que este tipo de investigación es de un nivel aplicativo ya que los resultados de la investigación al ser reales podrán ser aplicados a cualquier contexto social dentro de las teorías investigadas.

#### 3.2. Descripción del método y diseño de la investigación

Método: El presente estudio seleccionado para la investigación fue el descriptivo transversal; ya que se describió sus características principales de las variables tal y como se presenta en la realidad y definidos en una fracción temporal y geográfica (Hernández, 2014)-

Diseño: El diseño que se utilizó en la presente investigación fue el correlacional, prospectivo y transversal, porque se busca identificar el grado de relación que existe entre las variables del estudio. Asimismo, este tipo de estudios tiene el propósito de medir el grado de relación que existe entre dos o más conceptos o variables, miden cada una de ellas y después cuantifican y analizan la vinculación. Tales correlaciones se sustentan en las hipótesis sometidas a prueba. En tal sentido responderá al siguiente esquema



Dónde:

M = Muestra.

O<sub>1</sub> = Síndrome de burnout

O<sub>2</sub> = Sobrecarga laboral

### 3.3. Población, muestra y muestreo

Población: Según Hernández (2014) La población es una asociación que se definen por tener características similares y son consecuentes de una misma realidad, la investigación tuvo como población a 102 enfermeros de áreas críticas (Emergencia y cuidados intensivos), independientemente de su género

N=102

Muestra: Para definir el tamaño de la muestra a trabajar en la investigación se aplicó la siguiente formula correspondientes a poblaciones finitas. (Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. 2014).

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

Z: Desviación Estándar según el nivel de confianza (Z=1.96).

E: Margen de error (5% = 0.05)

p: Probabilidad de ocurrencia de los casos (p=0.5)

q: Probabilidad de no ocurrencia de los casos (q=0.5)

N: Tamaño del Universo (N=102)

n: Tamaño óptimo de la muestra

$$n = \frac{(1.96)^2 * (0.5*0.5*102)}{(0.05)^2 * (102-1) + (1.96)^2 * 0.5*0.5}$$

n = 86 Enfermeros de áreas críticas (Emergencia y cuidados intensivos)

Muestreo: En la presente investigación el muestreo es probabilístico aleatorio simple, probabilístico porque la obtención de la muestra la obtención de la muestra se hizo a través de

una formula y aleatorio simple debido a que cualquier integrante de la muestra tuvo las mismas probabilidades de ser elegido (Hernández, 2014).

### **Criterios de Inclusión**

Enfermeros que desean participar

Enfermeros que se encuentran a la fecha laborando en emergencia y cuidados intensivos

Enfermeros asistenciales

### **Criterios de Exclusión**

Enfermeros que no desean participar en la investigación

Enfermeros que se encuentran de licencia o vacaciones

Enfermeros que ocupan cargos de jefes, coordinadores y supervisores

### **Consideraciones Éticas**

**Principio de autonomía:** La decisión de participar en la investigación la tomaron los enfermeros que laboran en Emergencia y cuidados intensivos del Hospital María Auxiliadora, de acuerdo a su libre convicción y esta fue respetada en su integridad, su toma de decisión como parte de su consentimiento informado

**Principio de la no maleficencia:** El desarrollo del trabajo de investigación no produjo daño alguno en los enfermeros de emergencia y cuidados intensivos del Hospital María Auxiliadora, porque ninguna investigación tuvo que perjudicar a los participantes en el desarrollo del trabajo donde la enfermera se caracteriza por hacer el bien, cautelando su integridad.

**Principio de la beneficencia:** Debe entenderse dentro de este principio bioético la inclusión de una acogida cordial a los enfermeros de emergencia y cuidados intensivos del Hospital María Auxiliadora, como tal el propósito de la investigación es básicamente beneficiar de los enfermeros de áreas críticas, por ser una obligación moral de las enfermeras actuar en beneficio

de otros grupos, promover su importancia y legítimos intereses de las enfermeras, identificando la problemática como conclusión que nos permitió desarrollar estrategias en beneficio de los pacientes, identificar el síndrome de burnout y la sobrecarga laboral.

**Principio de Justicia:** Absolutamente todos los enfermeros se encuentran laborando en las áreas críticas del Hospital María Auxiliadora, 2020 tuvieron la misma oportunidad de participar en el estudio en forma equitativa o justa, respetando su raza, género, edad, credo y condición social.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

**Técnica.** – En cuanto a la técnica para la medición de la variable se utilizó una encuesta, que es una técnica social que sirve para establecer e identificar las características de un hecho a estudiar mediante de preguntas de un contexto cerrado, permiten investigar las características, opiniones, costumbres, hábitos, gustos, conocimientos, modos y calidad de vida, situación ocupacional, cultural etcétera, dentro de una comunidad determinada (Hernández, 2014)

**Instrumento.** Un instrumento de medición es un recurso que utiliza el investigador para registrar la información o datos de las variables que tiene en mente (Hernández, 2014)

El instrumento que se utilizó fue dos cuestionarios con 40 ítems: 22 de los cuales para medir el Síndrome de Burnout y las otras 22 para medir la sobre carga laboral, ambos con una escala de Likert, siendo un instrumento de elaboración propia, la que fue evaluado por jueces expertos, a través del SPSS 25.0, se analizó la confiabilidad a través del Alfa de Crombach. Para medir el Síndrome de Burnout, un cuestionario que consta de 22 ítems, distribuido en cuatro dimensiones, Dimensión Agotamiento emocional con 10 ítems, Dimensión despersonalización con 5 ítems y Dimensión falta de realización personal con 7 ítems cuya confiabilidad interna según la prueba estadística de Alfa de Crombach es de 0.81. Mientras para medir la sobrecarga laboral se utilizó otro cuestionario con 18 ítems, distribuidos en tres dimensiones, sobrecarga

física con 9 ítems y sobrecarga mental con 9 ítems. El mismo obtiene una confiabilidad originaria según la prueba estadística de Alfa Cronbach es de 0.82

**Procedimiento:**

1. Se realizó la solicitud de autorización del permiso para la ejecución ante la oficina de Docencia e investigación del Hospital María Auxiliadora.
2. Luego se obtuvo el consentimiento informado de cada enfermero, dando a conocer que su participación es en forma libre y voluntaria.
3. Se entregó dos cuestionarios a cada enfermero que labora en las áreas críticas (Emergencia y cuidados intensivos), informándoles previamente sobre el estudio que se pretendió realizar y los objetivos del mismo.
4. Se aplicó el instrumento, se tabularon los datos, se confeccionaron las tablas estadísticas

**3.5 Técnicas de procedimiento y análisis de datos**

Para el desarrollo del trabajo de investigación se realizó el trámite correspondiente al director del Hospital María Auxiliadora, con atención a la oficina de Docencia e Investigación para solicitar la aprobación y permiso correspondiente sobre la ejecución, con la finalidad de contar con el otorgamiento del permiso correspondiente, luego se realizó las coordinaciones con la jefa de las unidades áreas críticas, para luego finalmente abordar a cada enfermero que labora a la fecha en emergencia y cuidados intensivos el consentimiento informado y recolectar información o datos por un periodo de 25 a 30 minutos por cada paciente.

Para el análisis de los datos, luego de tener las respuestas, se realizó el vaciado de la data en Excel, obteniendo la suma de las dimensiones y de las variables. Luego se utilizó el Software SPSS 25.0, para la reconversión de variables a niveles- rangos y brindar los informes respectivos.

Los resultados obtenidos fueron presentados a través de las frecuencias y porcentajes en tablas, utilizando además los gráficos de barras, elementos que ayudan a ver descripciones y posible relación entre las variables de estudio. Para la prueba de hipótesis al ser variables ordinales se utilizó la prueba estadística de Rho de Spearman, Luego analizados, interpretados, discutidos, para presentar las conclusiones y recomendaciones.

## CAPITULO IV

### PRESENTACION Y ANALISIS DE DATOS

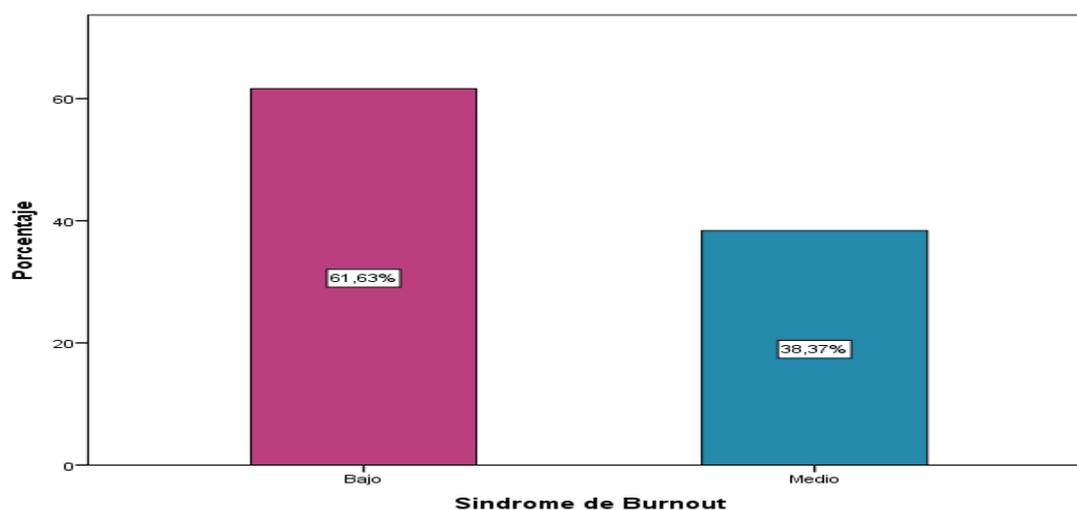
#### 4.1 Descripción de los resultados según el síndrome de Burnout y la sobrecarga laboral en enfermeras de áreas críticas del Hospital María Auxiliadora, 2020

Tabla 2.

*Distribución de frecuencias y porcentajes del nivel del síndrome de Burnout y la sobrecarga laboral en enfermeras de áreas críticas del Hospital María Auxiliadora, 2020*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	53	61,6	61,6	61,6
	Medio	33	38,4	38,4	100,0
	Alto	0	0,0	0,0	100,0
	Total	86	100,0	100,0	

*Fuente: porcentajes del nivel del síndrome de Burnout en enfermeras de áreas críticas en el Hospital María Auxiliadora, 2020, según encuesta de elaboración propias.*



*Figura 1.* Distribución porcentual del nivel del síndrome de Burnout en enfermeras de las áreas críticas del Hospital María Auxiliadora, 2020, según encuesta de elaboración propia.

De la tabla 1 y figura 1, se observa que el 61.6% de las enfermeras encuestadas que laboran en áreas críticas, perciben que el síndrome de burnout es de nivel bajo. Sin embargo, el 38.4% restante manifiesta que el síndrome de burnout es de nivel medio. Por tanto, ante la

prevalencia de los datos mostrados en la tabla y figura podemos manifestar que el síndrome de burnout en las enfermeras de áreas críticas del Hospital María Auxiliadora, es de nivel bajo en el año 2020.

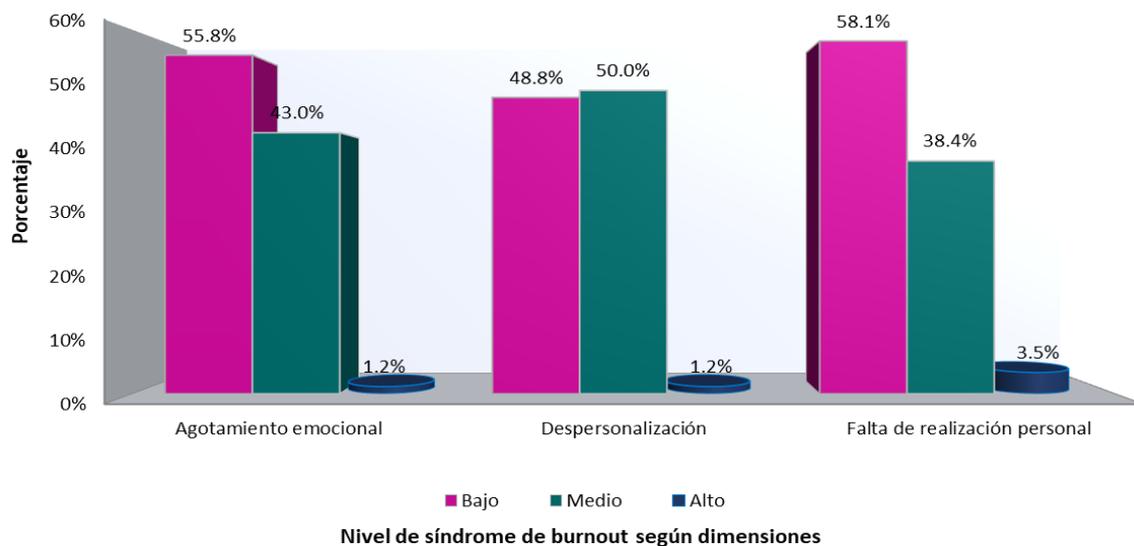
### Descripción de los resultados según las dimensiones del síndrome de burnout en enfermeras de áreas críticas

Tabla 3.

*Distribución de frecuencias y porcentajes del nivel del síndrome de Burnout con sus dimensiones y la sobrecarga laboral en enfermeras de áreas críticas del Hospital María Auxiliadora, 2020*

Nivel	Agotamiento emocional		Despersonalización		Falta de realización personal	
	f	%	f	%	f	%
Bajo	48	55.8%	42	48.8%	50	58.1%
Medio	37	43.0%	43	50.0%	33	38.4%
Alto	1	1.2%	1	1.2%	3	3.5%
Total	86	100%	86	100%	86	100%

*Fuente: porcentajes del nivel del síndrome de Burnout con sus dimensiones en enfermeras de áreas críticas en el Hospital María Auxiliadora, 2020, según encuesta de elaboración propias.*



*Figura 2. Porcentajes del nivel del síndrome de Burnout con sus dimensiones en enfermeras de áreas críticas en el Hospital María Auxiliadora, 2020, según encuesta de elaboración propia*

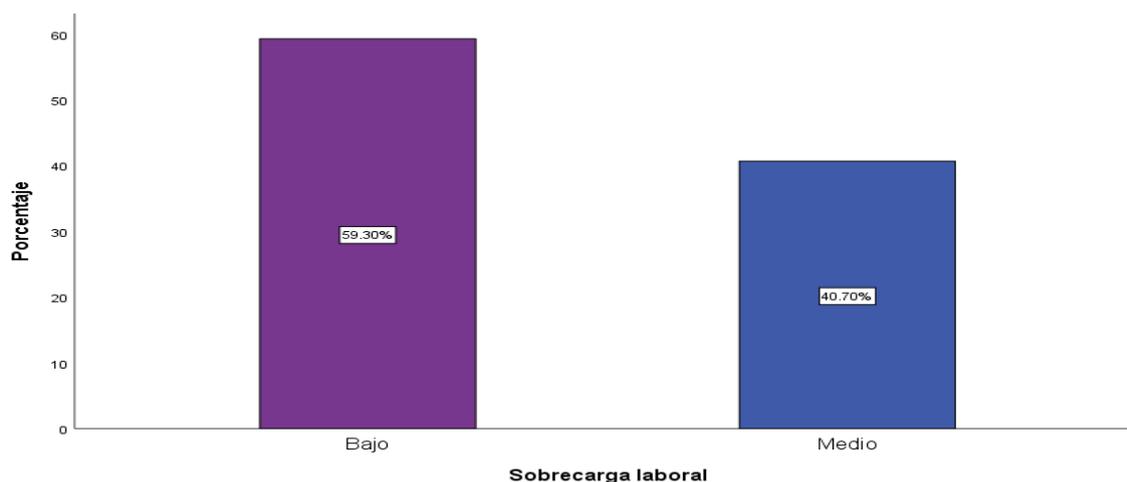
De la tabla 2 y figura 2, se observa la prevalencia del nivel bajo según las percepciones de las enfermeras encuestadas, en cuanto a las dimensiones agotamiento emocional y falta de realización personal, según el 55.8% y 58.1% respectivamente. Además, en la dimensión despersonalización la prevalencia de las percepciones se encuentra en el nivel medio, según el 50.0% de las enfermeras que laboran en las áreas críticas. Sin embargo, podemos observar que el nivel alto en las tres dimensiones del síndrome de burnout se encuentra entre el 1.2% y el 3.5%, según las percepciones de las enfermeras encuestadas que laboran en áreas críticas del Hospital María Auxiliadora en el año 2020.

Tabla 4.

*Descripción de los resultados según la sobrecarga laboral en enfermeras de áreas críticas del Hospital María Auxiliadora*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	51	59.3	59.3	59.3
	Medio	35	40.7	40.7	100,0
	Alto	0	0,0	0,0	100,0
	Total	86	100,0	100,0	

*Fuente:* Base de datos (ver Anexo...)



*Figura 3.* Distribución porcentual del nivel de la sobrecarga laboral en enfermeras de las áreas críticas del Hospital María Auxiliadora, 2020, según encuesta de elaboración propia.

De la tabla 3 y figura 3, se observa que el 59.3% de las enfermeras encuestadas que laboran en áreas críticas, perciben que la sobrecarga laboral es de nivel bajo. Sin embargo, el 40.7% restante manifiesta que la sobrecarga laboral es de nivel medio. Por tanto, ante la prevalencia de los datos mostrados en la tabla y figura podemos manifestar que la sobrecarga laboral en las enfermeras de áreas críticas del Hospital María Auxiliadora, es de nivel bajo en el año 2020.

**Descripción de los resultados según las dimensiones de la sobrecarga laboral en enfermeras de áreas críticas**

Tabla 5.

*Distribución de las frecuencias y porcentajes de las dimensiones de la sobrecarga laboral en las enfermeras de áreas críticas del Hospital María Auxiliadora*

Nivel	Sobrecarga mental		Sobrecarga física	
	f	%	f	%
Bajo	46	53.5%	52	60.5%
Medio	40	46.5%	34	39.5%
Alto	0	0.0%	0	0.0%
Total	86	100%	86	100%

Fuente: Base de datos (ver Anexo...)

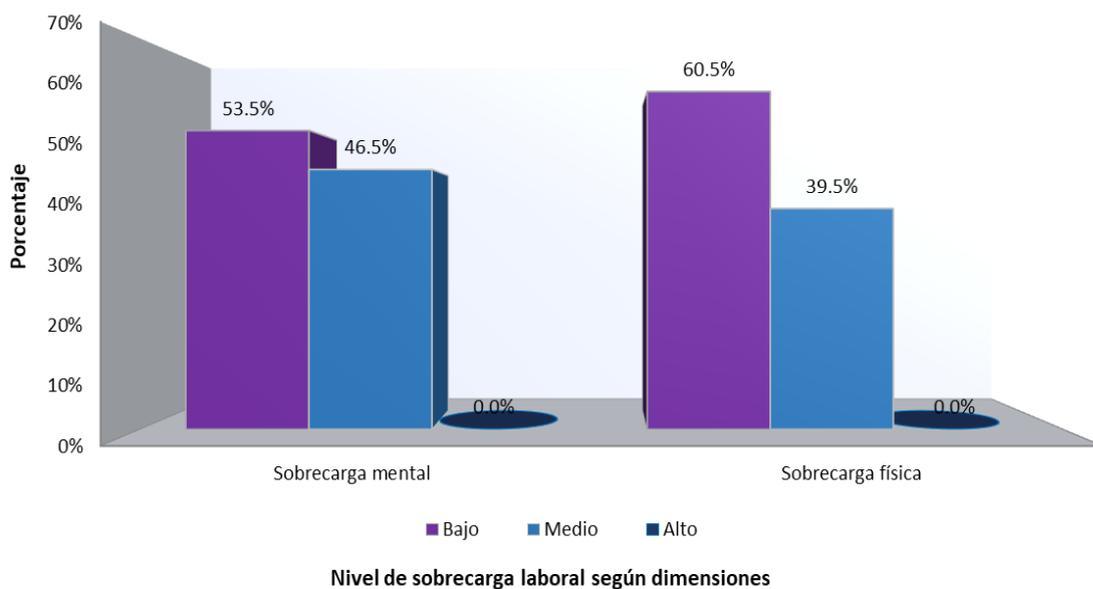


Figura 4. Distribución porcentual de las dimensiones de la sobrecarga laboral en enfermeras de las áreas críticas del Hospital María Auxiliadora, 2020, según encuesta de elaboración propia.

De la tabla 4 y figura 4, se observa la prevalencia del nivel bajo según las percepciones de las enfermeras encuestadas, en cuanto a las dimensiones sobrecarga mental y sobrecarga física, según el 53.5% y 60.5% respectivamente. Además, en ambos casos el porcentaje restante de las enfermeras encuestadas se ubican en el nivel medio, 46.5% en la dimensión sobrecarga mental y 39.5% en cuanto a la dimensión sobrecarga física, según las percepciones de las

enfermeras encuestadas que laboran en áreas críticas del Hospital María Auxiliadora en el año 2020.

## 4.2. Prueba de hipótesis

### 4.2.1. Prueba de hipótesis general

Ho: No existe relación directa entre el síndrome de burnout y la sobrecarga laboral en enfermeras de áreas críticas del Hospital María Auxiliadora, en el año 2020.

Ha: Existe relación directa entre el síndrome de burnout y la sobrecarga laboral en enfermeras de áreas críticas del Hospital María Auxiliadora, en el año 2020.

Tabla 6.

*Coefficiente de correlación y significación entre el síndrome de burnout y la sobrecarga laboral de las enfermeras de áreas críticas del Hospital María Auxiliadora*

			Síndrome de burnout	Sobrecarga laboral
Rho de Spearman	Síndrome de burnout	Coefficiente	1,000	,845**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	86	86
	Sobrecarga laboral	Coefficiente	,845**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	86	86

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,1 (bilateral), entre *el síndrome de Burnout y la sobrecarga laboral en enfermeras de áreas críticas del Hospital María Auxiliadora, en el año 2020*

*Fuente:* Resultado de correlación de variables, encuesta de elaboración propia.

De los resultados que se aprecian en la tabla 4, el grado de relación entre las variables entre el síndrome de burnout y la sobrecarga laboral de las enfermeras de áreas críticas del Hospital María Auxiliadora, determinada por el coeficiente Rho de Spearman = .845 lo cual significa que existe una relación directa y alta entre las variables, y cuyo p-valor calculado es  $< 0.05$ , permite aceptar la hipótesis general alterna y rechazar la hipótesis nula. Por tanto, el síndrome de burnout se relaciona directa y significativamente con los niveles de sobrecarga laboral en las enfermeras de áreas críticas del Hospital María Auxiliadora, en el año 2020.

#### 4.2.2. Prueba de hipótesis específicas

##### Prueba de hipótesis específica uno

Ho: No existe relación directa entre el síndrome de burnout en su dimensión agotamiento emocional y la sobrecarga laboral en enfermeras de áreas críticas del Hospital María Auxiliadora, en el año 2020.

Ha: Existe relación directa entre el síndrome de burnout en su dimensión agotamiento emocional y la sobrecarga laboral en enfermeras de áreas críticas del Hospital María Auxiliadora, en el año 2020.

Tabla 7.

*Coeficiente de correlación y significación entre el agotamiento emocional y la sobrecarga laboral de las enfermeras de áreas críticas del Hospital María Auxiliadora*

			Agotamiento emocional	Sobrecarga laboral
Rho de Spearman	Agotamiento emocional	Coeficiente	1,000	,738**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	86	86
	Sobrecarga laboral	Coeficiente	,738**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	86	86

\*\* La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral) Entre el Síndrome de Burnout en su dimensión agotamiento emocional y la sobre carga laboral en enfermeras de áreas críticas del hospital María Auxiliadora, según encuesta de elaboración propia

Fuente. Según encuesta de elaboración propia.

De los resultados que se aprecian en la tabla 5, el grado de relación entre las variables entre el síndrome de burnout en su dimensión agotamiento emocional y la sobrecarga laboral en enfermeras de áreas críticas del Hospital María Auxiliadora, en el año 2020, determinada por el coeficiente Rho de Spearman = .738 lo cual significa que existe una relación directa y alta entre las variables, y cuyo p-valor calculado es  $< 0.05$ , permite aceptar la hipótesis específica alterna uno rechazar la hipótesis específica uno nula. Por tanto, el síndrome de burnout en su dimensión agotamiento emocional se relacionan directa y significativamente con la sobrecarga laboral en las enfermeras de áreas críticas del Hospital María Auxiliadora, en el año 2020.

### Prueba de hipótesis específica dos

Ho: No existe relación directa entre el síndrome de burnout en su dimensión despersonalización y la sobrecarga laboral en enfermeras de áreas críticas del Hospital María Auxiliadora, en el año 2020.

Ha: Existe relación directa entre el síndrome de burnout en su dimensión despersonalización y la sobrecarga laboral en enfermeras de áreas críticas del Hospital María Auxiliadora, en el año 2020.

Tabla 8.

*Coefficiente de correlación y significación entre la despersonalización y la sobrecarga laboral de las enfermeras de áreas críticas del Hospital María Auxiliadora*

		Despersonalización	Sobrecarga laboral
Rho de Spearman	Despersonalización	Coefficiente	1,000
		Sig. (bilateral)	,582**
		N	86
Sobrecarga laboral	Sobrecarga laboral	Coefficiente	,582**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	86

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

*Fuente:* Resultado de correlación de variables es significativa al nivel 0,1 (bilateral). Entre el Síndrome de Burnout en su dimensión despersonalización y la sobre carga laboral en enfermeras de áreas críticas del hospital María Auxiliadora, según encuesta de elaboración propia

De los resultados que se aprecian en la tabla 6, el grado de relación entre las variables entre el síndrome de burnout en su dimensión despersonalización y la sobrecarga laboral en enfermeras de áreas críticas del Hospital María Auxiliadora, en el año 2020, determinada por el coeficiente Rho de Spearman = .582 lo cual significa que existe una relación directa y moderada entre las variables, y cuyo p-valor calculado es  $< 0.05$ , permite aceptar la hipótesis específica alterna dos y rechazar la hipótesis nula. Por tanto, el síndrome de burnout en su dimensión despersonalización se relacionan directa y significativamente con la sobrecarga laboral en las enfermeras de áreas críticas del Hospital María Auxiliadora, en el año 2020.

### Prueba de hipótesis específica tres

Ho: No existe relación directa entre el síndrome de burnout en su dimensión falta de realización personal y la sobrecarga laboral en enfermeras de áreas críticas del Hospital María Auxiliadora, en el año 2020.

Ha: Existe relación directa entre el síndrome de burnout en su dimensión falta de realización personal y la sobrecarga laboral en enfermeras de áreas críticas del Hospital María Auxiliadora, en el año 2020.

Tabla 9.

*Coefficiente de correlación y significación entre la falta de realización personal y la sobrecarga laboral de las enfermeras de áreas críticas del Hospital María Auxiliadora, 2020*

			Falta de realización personal	Sobrecarga laboral
Rho de Spearman	Falta de realización personal	Coefficiente	1,000	,770**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	86	86
	Sobrecarga laboral	Coefficiente	,770**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	86	86

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral). Entre el Síndrome de Burnout en su dimensión falta de realización personal y la sobre carga laboral en enfermeras de áreas críticas del hospital María Auxiliadora

*Fuente:* según encuesta de elaboración propia

De los resultados que se aprecian en la tabla 7, el grado de relación entre las variables entre el síndrome de burnout en su dimensión falta de realización personal y la sobrecarga laboral en enfermeras de áreas críticas del Hospital María Auxiliadora, en el año 2020, determinada por el coeficiente Rho de Spearman = .770 lo cual significa que existe una relación directa y alta entre las variables, y cuyo p-valor calculado es  $< 0.05$ , permite aceptar la hipótesis específica alterna y rechazar la hipótesis nula. Por tanto, el síndrome de burnout en su dimensión falta de realización personal se relacionan directa y significativamente con la sobrecarga laboral en las enfermeras de áreas críticas del Hospital María Auxiliadora, en el año 2020.

## CAPÍTULO V.

### DISCUSIÓN

El presente estudio a través de la hipótesis general buscó encontrar la relación que existe entre el síndrome de Burnout y la carga laboral y después de realizar el estudio se encontró que existe relación significativa, directa y alta entre las variables de acuerdo a la correlación de Rho de Spearman de 0,845 y tomó la hipótesis alterna y rechazó la hipótesis nula.

En el síndrome de Burnout en el presente estudio es de nivel bajo en el 61,6% que difiere con el estudio de Ostaiza (2018) que afirma que el trabajo enfermero está en un nivel medio del 36%, ya que existen muchos incidentes que generan estrés, pero coincide con la investigación de Carrión (2017) ya que en los resultados encontrados el porcentaje del presente estudio el síndrome de burnout está en un nivel muy bajo y representa el 2%, pero si hay un porcentaje alto de poder padecer y este grupo se encuentra en el 72%, por lo cual se están tomando medidas como el de establecer un plan de intervención y un plan de prevención para evitar que los profesionales enfermeros se vean afectados por el síndrome de Burnout, el mismo que se genera cuando ya las personas no pueden soportar la carga laboral que de acuerdo a Mansilla (2016) cuando las personas llegan a un estrés crónico ya no pueden manejarse ni física, ni mentalmente.

De acuerdo a la relación de la dimensión agotamiento emocional y sobrecarga laboral la relación según Rho de Spearman es 0,738 y en esta dimensión el agotamiento personal está en un nivel bajo en 48 personas de las encuestadas lo que representa el 55,8%, que difiere con la investigación de Gómez (2016), que en el cansancio emocional es alto y está en un promedio del 23 al 31%. Se considera que el trabajo de las enfermeras es siempre con mucha presión, de allí que es importante que existan ciertas estrategias en estos tipos de trabajos para hacer frente a las situaciones estresantes, se debe de tener en cuenta la medicina preventiva de tal manera que ayuden a la salud del trabajador, así como medidas de bioseguridad en el ambiente laboral.

Con respecto a la dimensión despersonalización en su relación con la carga laboral de acuerdo a Rho de Spearman es 0,582 y la dimensión despersonalización se encuentra en el nivel medio en 43 personas lo que equivale al 55%, que difiere con la investigación de Gómez (2016) en la que la despersonalización es alta y varía entre 8 y 32%. La despersonalización se da cuando la persona carece de recursos emocionales y psicológicos para hacer frente a los desafíos que se dan en el ambiente laboral. Es necesario que el personal constantemente sea motivado y tengan momentos en los que puedan compartir con sus compañeros de trabajo.

En la tercera dimensión falta de realización personal relacionada con la carga laboral la correlación de acuerdo a Rho de Spearman es 0,770 y en la dimensión falta de realización personal está en un nivel bajo en 50 personas que representa al 58,1% que coincide con la investigación de Gómez (2016) en la que dicha dimensión está también en un nivel bajo entre el 4 y 92%. Cuando la persona por un exceso de estrés llega a tener síndrome de Burnout pierde el deseo de salir adelante, pierde el sentido de la realización personal, tienen carencia de esperanza, se sienten afligidos y fracasados.

En la variable sobrecarga laboral el nivel es bajo en un 59,3% que difiere con la investigación de Saltos (2018) en el que existe un exceso de carga laboral, que está en un nivel alto del 56%, lo que ocasiona que la atención no sea la adecuada. Así mismo, también difiere con Aspiazu (2018) ya que afirma tener sobrecarga laboral porque la infraestructura no es la adecuada, por el pluriempleo, por los bajos salarios del profesional de la salud, además del trabajo que tienen que realizar con muchas deficiencias en varios aspectos.

Existen profesiones que están constantemente expuestas al estrés por el tipo de trabajo que realizan, porque la naturaleza de la profesión hace de que sea de esa manera, como se da en el caso de enfermería, entonces consideramos que la presente investigación sirva de aporte para analizar la situación del enfermero y se tenga en cuenta para prevenir las formas de estrés

utilizando medidas preventivas, con programas que ayuden a poder afrontar las tensiones emocionales y psicológicas, que son parte de esta profesión.

## CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### Conclusiones

#### Primera

Entre los niveles del síndrome de burnout y la sobrecarga laboral en enfermeras de áreas críticas del Hospital María Auxiliadora 2020, existe una relación directa, alta y significativa según la prueba estadística de (Rho de Spearman = .845), con lo cual se acepta la hipótesis alterna general.

#### Segunda

Entre los niveles del síndrome de burnout en su dimensión agotamiento emocional y la sobrecarga laboral en enfermeras de áreas críticas del Hospital María Auxiliadora 2020, existe una relación significativa, directa y alta según la prueba estadística de (Rho de Spearman = .738), con lo cual se acepta la primera hipótesis específica

#### Tercera

Entre el síndrome de burnout en su dimensión despersonalización y la sobrecarga laboral en enfermeras de áreas críticas del Hospital María Auxiliadora 2020, existe una relación significativa, directa y moderada según la prueba estadística de (Rho de Spearman = .582), con lo cual se acepta la segunda hipótesis específica.

#### Cuarta

Entre los niveles del síndrome de burnout en su dimensión falta de realización personal y la sobrecarga laboral en enfermeras de áreas críticas del Hospital María Auxiliadora 2020, existe una relación significativa, directa y alta según la prueba estadística de (Rho de Spearman = .770), con lo cual se acepta la tercera hipótesis específica.

## **Recomendaciones**

### **Primera**

Al Director General y jefe de las áreas críticas: Emergencia y cuidados intensivos, del hospital María Auxiliadora, mejoren las condiciones laborales para evitar la presencia del síndrome de burnout y como consecuencia disminuir la sobrecarga laboral en enfermeras de áreas críticas del Hospital María Auxiliadora 2020.

### **Segunda**

Al jefe de Enfermeros de las áreas críticas: Emergencia y cuidados intensivos realice las programaciones de roles de turnos de acuerdo al perfil de cada enfermero optimizar los servicios para prevenir el agotamiento emocional y disminuir la sobrecarga laboral en enfermeras de áreas críticas del Hospital María Auxiliadora 2020

### **Tercera**

A los enfermeros de las áreas críticas: Emergencia y cuidados intensivos utilizar la inteligencia emocional para manejo de emociones para prevenir la despersonalización, mejorar la ratio enfermero paciente para evita la sobrecarga del trabajo, en enfermeras de áreas críticas del Hospital María Auxiliadora 2020.

### **Cuarta**

A los jefes de áreas críticas: Emergencias y cuidados intensivos del Hospital María Auxiliadora, considere la realización de algunos talleres que sean vivenciales con los profesionales enfermeros para ayudar a reforzar su realización personal y tengan el ímpetu de mejora constante para que su percepción de las situaciones se vuelva positiva y enfoque los problemas de sobrecarga laboral de mejorar las condiciones laborales, contratación de nuevo personal, turnos flexibles, e

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aspiazu, (2016). *Buenos Aires Argentina en su tesis Las “Cargas laborales de las y los enfermeros.*
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la Investigación.* Tercera edición (pág. 45; 56). Editorial: Pearson Educación. Colombia ISBN: 978-958-699-128-5. Edición en español, educación es autor – incorrecto
- Cahuín, P. (2019). *Huancayo, en la tesis titulado “prevalencia del síndrome de burnout en el personal de enfermería del Hospital de Pampas”*
- Campusano, M. (2018). *Efectos de la sobrecarga de trabajo en el desempeño laboral del personal de enfermería.* (Tesis de especialista). Universidad Privada Norbert Wiener. Perú. 2018.
- Carrión, (2017). *Esmeraldas Ecuador, en la tesis titulada “Síndrome de burnout en el personal de salud del Hospital Básico Civil”*
- Colegio de Enfermeras del Perú. (2014). *Calidad de Cuidado.* Recuperado de: <https://es.scribd.com/doc/235837725/Revista-Colegio-Enfermeras-2014>.
- Coronado L. (2020). *Factores Laborales y niveles estrés laboral.* (Tesis de licenciatura). Lima-Perú UNMSM 2013.
- Chacón R. (2017). *“Instituto Nacional de Oncología y Radiobiología Burnout en enfermeros que brindan atención a pacientes oncológicos”* En Rev. Cubana Ñoclo. Cuba – 2017.
- García. (2017). *Carga laboral y satisfacción de las enfermeras del servicio de emergencia del Hospital Nacional Carlos Alberto Seguin Escobedo - EsSalud, Arequipa – 2017*
- Gómez (2016). Madrid España, en la tesis titulada “Factores de riesgo y niveles de burnout en enfermeras de atención primaria”
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. (2014). *Metodología de Investigación.* (pág. 145). Sexta edición. México D.F.: Mc Graw-Hill Interamericana editores

- Hernández, H. (2012). *“Metodología de la Investigación”*, 4ta. Edición. Mac Graw Will Interamericana Editores, México DF
- Instituto Superior de Ciencias Médicas de La Habana. (2020). *Valoración ética del modelo de Dorothea Orem 2014* [citado 1 de junio del 2020]
- León (2017). *“Sobrecarga Laboral y su relación con el Síndrome de Burnout en las enfermeras y enfermeros que laboran en el servicio de Hospitalización del Hospital San Juan de Lurigancho”*, Lima Perú
- Mansilla, I. (2016). *El síndrome de burnout o síndrome de quemarse por el trabajo*. Lima - Perú.
- Martínez (2017). *“Nivel del síndrome de Burnout en las enfermeras de centro quirúrgico de una clínica”*. Lima Perú,
- Medina (2015). *El Síndrome de Burnout en enfermeras/os de la Unidad de Cuidados Intensivos de los Hospitales Públicos de la Comunidad Autónoma de Madrid: Universidad Autónoma de Madrid; 2015.*
- Ministerio de Salud (MINSa) (2018). *Unidad Funcional de Gestión y Calidad en Salud*. Perú. [Citado 29 de mayo de 2020] Disponible desde: <https://www.minsa.gob.pe/calidad>.
- Mercado (2017). *Trujillo La Libertad, en la tesis titulada “sobrecarga laboral asociado a síndrome de burnout en personal de salud de emergencia de un Hospital”*
- Naranjo, Y. (2020). *La teoría Déficit de autocuidado: Dorothea Elizabeth Orem*. 2017 [acceso 1 de junio del 2020]
- OMS (2012). *Estrés laboral en los trabajadores de salud, un impacto en la salud pública mundial*. Organización Panamericana de la Salud. (2016). *Estrés en el trabajo un reto colectivo*.
- Organización Panamericana de la Salud. (2016). *Estrés en el trabajo un reto colectivo*.

- Ostaíza (2018). *“Síndrome de Burnout en enfermeras de un hospital psiquiátrico”*. Quito - Ecuador
- Paris L, Omar A. (2020). *Estrategias de afrontamiento del estrés como potenciadoras de bienestar estrategias de afrontamiento*. Rev. Psicología y Salud. [en línea] 2009 jul - dic [citado 29 May 2020]
- Parra M. (2020). *Conceptos básicos en salud y sobrecarga laboral*. (1° ed.). Santiago de Chile: Andros Impresores; 2013. [Internet]. [Consultado 30 mayo de 2020].
- Prado, L. (2020). *La teoría Déficit de autocuidado: Dorothea Orem punto de partida para calidad en la atención 2014* [citado 1 de junio del 2020]
- Roas, Z. (2015). *Relación entre el nivel de estrés y el desempeño laboral del personal de enfermería del hospital Apoyo Camaná, 2015*, Lima-Perú.
- Saltos, (2018). *“Análisis de la carga laboral del personal de enfermería, según gravedad del paciente”* Quito-Ecuador.
- Valdivia, M. (2013). *Desempeño laboral y síndrome de burnout en los profesionales médicos SERUMS de la red de servicios de salud Tacna*
- Vílchez, (2018). *“Síndrome de burnout en la personal enfermería Del Hospital Referencial Ferreñafe”* Chiclayo-Lambayeque.
- Zevallos (2017). *Huamanga Ayacucho, en la tesis titulada “El síndrome de burnout relacionado con la carga laboral de los profesionales de enfermería Del Hospital Regional Miguel Ángel Mariscal Llerena”*

## ANEXOS

### Anexo 1. Matriz de consistencia

**Autores: Bach. Alvina Rivera Martínez  
Bach. Esthefani Katherine Valle Gamarra**

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	ANÁLISIS DE VARIABLE			ESCALA Y VALORES	METODOLOGÍA
			V	D	I		
¿Qué relación existe entre el Síndrome de burnout y la sobrecarga laboral en Enfermeros de las áreas críticas, Hospital María Auxiliadora, 2020?	Determinar la relación que existe entre el Síndrome de burnout y la sobrecarga laboral en Enfermeros de las áreas críticas, Hospital María Auxiliadora, 2020	Existe relación directa entre el Síndrome de burnout y la sobrecarga laboral en Enfermeros de las áreas críticas, Hospital María Auxiliadora, 2020	Variable 1	Agotamiento emocional	Sueño Cansancio Abrumado Intolerancia Indiferencia Estrés Frustración Envejecimiento	Alto (52 -66) Medio (37 –52) Bajo (22 – 36)	Tipo: Cuantitativo  Nivel: Aplicada  Método: Descriptivo  Diseño: No experimental y correlacional
			Síndrome de Burnout				
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECIFICO					

<p>¿Qué relación existe entre el Síndrome de burnout en su dimensión agotamiento emocional y la sobrecarga laboral en Enfermeros de las áreas críticas, Hospital María Auxiliadora, 2020?</p> <p>¿Qué relación existe entre el Síndrome de burnout en su dimensión despersonalización y la sobrecarga laboral en Enfermeros de las áreas críticas, Hospital María Auxiliadora, 2020?</p>	<p>Describir la relación que existe entre el Síndrome de burnout en su dimensión agotamiento emocional y la sobrecarga laboral en Enfermeros de las áreas críticas, Hospital María Auxiliadora, 2020</p> <p>Contrastar la relación que existe entre el Síndrome de burnout en su dimensión despersonalización y la sobrecarga laboral en Enfermeros de las áreas críticas, Hospital María Auxiliadora, 2020</p>	<p>Existe relación directa entre el Síndrome de burnout en su dimensión agotamiento emocional y la sobrecarga laboral en Enfermeros de las áreas críticas, Hospital María Auxiliadora, 2020</p> <p>Existe relación directa entre el Síndrome de burnout en su dimensión despersonalización y la sobrecarga laboral en Enfermeros de las áreas críticas, Hospital María Auxiliadora, 2020</p> <p>Existe relación directa entre el Síndrome de burnout en su dimensión falta de realización personal y la sobrecarga</p>	<p>Variable 2</p>	<p>Despersonalización</p> <p>Falta de realización personal</p>	<p>Deshumanización</p> <p>Carencia de sentimientos</p> <p>Desinterés del arreglo personal</p> <p>Ausentismo</p> <p>Reprueban mi comportamiento</p> <p>Demanda de trabajo</p> <p>Influencia positiva</p> <p>Dinámico Empatía</p> <p>Reconocimiento</p> <p>Logros</p> <p>Sereno</p> <p>Presión del tiempo</p> <p>Atención</p> <p>Concentración</p> <p>Culpabilidad</p>	<p>Alto</p>	<p>Población: N :102 Enfermeros de áreas críticas</p> <p>n: 86 Enfermeros</p> <p>Muestreo: aleatorio simple</p> <p>Estadístico Rho de Sparman</p>
--	---	--	-------------------	--	--	-------------	---

<p>¿Qué relación existe entre el Síndrome de burnout en su dimensión falta de realización personal y la sobrecarga laboral en Enfermeros de las áreas críticas, Hospital María Auxiliadora, 2020?</p>	<p>Establecer la relación que existe entre el Síndrome de burnout en su dimensión falta de realización personal y la sobrecarga laboral en Enfermeros de las áreas críticas, Hospital María Auxiliadora, 2020</p>	<p>laboral en Enfermeros de las áreas críticas, Hospital María Auxiliadora, 2020</p>	<p>Sobrecarga laboral</p>	<p>Sobrecarga mental</p> <p>Sobrecarga física</p>	<p>Iniciativa Aislamiento social Horario de trabajo Relaciones de dependencia Demanda ayuda</p> <p>Fuerza física Mecánica corporal Prolongación de jornada laboral Posturas o posiciones Registro de actividades Cargas pesadas Esfuerzo Muscular Padecimiento de dolores Apatía</p>	<p>(43 – 54)</p> <p>Medio (31 – 42)</p> <p>Bajo (18 – 30)</p>	
---	---	--	---------------------------	---	--	---	--

**Anexo 2. Cuestionario sobre nivel del Síndrome de Burnout en enfermeras de áreas críticas Hospital María Auxiliadora**

**Variable 1: Síndrome de Burnout.**

Buenos días a continuación le muestro una serie de preguntas por lo que solicitamos a usted las enfermeras, pueda responder de la manera más sincera, la información es de carácter anónimo y confidencial. Deberá marcar con una (X) donde corresponda su respuesta. Le agradezco por su colaboración

N°	ITEMS	Nunca 1	A veces 2	Siempre. 3
	<b>AGOTAMIENTO EMOCIONAL</b>			
1	¿diga Usted, siente demasiado deseo de dormir en mi trabajo o después del trabajo?			
2	¿Día Usted, se siente cansado mental al término de la jornada laboral?			
3	Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que ir a trabajar.			
4	¿Diga usted, se siente abrumado con la demanda de trabajo diario?			
5	¿Diga usted, se siente que es intolerante con los pacientes y mis compañeros de trabajo?			
6	¿Diga usted, se percibe eres indiferente a los problemas de los pacientes?			
7	¿Diga Usted, siente que el trabajo le genera estrés?			
8	¿Diga usted, siente frustración repetidas con el trabajo que realiza?			
9	¿Diga usted, le cuesta demasiado esfuerzo físico ir a trabajar?			
10	¿Diga Usted, se siente envejecido para la edad que tiene?			
	<b>DESPERSONALIZACIÓN</b>			
11	¿Diga usted siente que trata mal con sus compañeros de trabajo?			

12	¿Diga usted, cree que se ha vuelto insensible con el dolor de su prójimo?			
13	¿Diga usted tiene poco interés en su arreglo personal? (higiene y aseo personal)			
14	¿Diga usted, falta al trabajo sin justificación alguna?			
15	¿Diga usted siente repudio de compañeros de trabajo por su comportamiento personal?			
	<b>FALTA DE REALIZACIÓN PERSONAL</b>			
16	¿Día usted, siente que su trabajo es absorbente que requiere mayor dedicación?			
17	¿Diga usted siente que influye negativamente en sus compañeros de trabajo?			
18	¿Diga usted, se siente que es lento cuando hay mucho trabajo?			
19	¿Diga usted, tiene una conducta antipática con las personas de su entorno?			
20	¿Diga usted, se siente que pasa desapercibido en el trabajo?			
21	¿Diga Usted que siente que tiene fracaso recurrente en el trabajo?			
22	¿Diga usted siente que tiene inestabilidad emocional?			

Variable 2: **cuestionario sobre carga laboral en enfermeras de áreas críticas**

**Hospital María Auxiliadora**

Buenos días a continuación le muestro una serie de preguntas por lo que solicito a usted las enfermeras pueda responder de la manera más sincera, la información es de carácter anónimo y confidencial. Deberá marcar con una (X) donde corresponda su respuesta.

Le agradezco por su colaboración

N°	<b>DIMENCIONES</b>	NUNCA 1	A VECES 2	SIEMPRE 3
<b>SOBRECARGA MENTAL</b>				
1.	¿Diga usted percibe mucha presión para cumplir con su trabajo?			
2.	¿Diga usted, el trabajo que realiza requiere de mucha atención?			
3.	¿Diga usted, el cuidado de los pacientes delicados requiere mucha concentración?			
4	¿Diga usted, que su bajo rendimiento impide lograr mis objetivos en el trabajo?			
5	¿Diga usted se siente desactualizado en el manejo de equipos y ventiladores que le genera cansancio?			
6	¿Diga usted tiene inestabilidad emocional, cambia de estados de ánimo muy a menudo			
7	¿Diga usted se siente desmotivado en el trabajo que le impiden cumplir con su trabajo?			
8	¿Diga usted la exigencia es de mayor dedicación en la unidad de cuidados intensivos y emergencias?			
9	¿Diga usted para cumplir con su trabajo solicita ayuda a sus compañeras?			
<b>SOBRECARGA FÍSICA</b>				

10	¿Diga usted siente que requiere de mayor fuerza física para desplazar equipos, maquinas, ventiladores?			
11	¿Diga usted siente que la utilización de la mecánica corporal favorece la movilizar pacientes obesos			
12	¿Diga usted siente que se prolonga la jornada laboral (horario de salida) a falta de tiempo para cumplir con las actividades?			
13	¿diga usted tiene alineado su postura para permanecer parado tiempo prolongado?			
14	¿Diga usted el mobiliario (silla y escritorio) son ergonómicos para el trabajo correcto?			
15	¿Diga usted mantiene el ángulo de 90° el muslo y la espalda cuando está sentado?			
16	¿Diga usted siente en su trabajo demanda de mayor esfuerzo muscular?			
17	¿Diga usted, siente dolores de la: la cabeza, cadera o columna vertebral cuando realiza cargas pesadas?			
18	¿Diga usted siente apatía para cumplir con sus obligaciones laborales?			

### Anexo 3. Validación de jueces expertos

FORMATO: B

FICHAS DE VALIDACION DEL INFORME DE OPINION POR JUICIO DE EXPERTO

I. DATOS GENERALES

Nombres Apellidos: Karena Zuñan Rodríguez  
 DNI N°: 32951237 Teléfono/Celular: .....  
 Dirección Domiciliaria: Av. Miguel Iglesias N° 675  
 Título Profesional: Lic. en Enfermería  
 Grado Académico: Magister  
 Mención: Gestión de los Servicios de la Salud.

- 1.1. **Título de la investigación:** “síndrome de burnout relacionado con la sobrecarga laboral en enfermeras de áreas críticas, Hospital María Auxiliadora, 2020”
- 1.2. **Nombre del instrumento motivo de evaluación:** cuestionario sobre síndrome de burnout en enfermeras de áreas críticas, Hospital María Auxiliadora, 2020

II. ASPECTOS DE VALIDACION

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado.																83				
2. objetividad	Esta expresado en conductas observables.																		91		
3. actualidad	Adecuado a avance de la ciencia pedagógica.																	89			
4. organización	Existe una organización lógica.																			97	
5. suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.																		94		
6. intencionalidad	Adecuado para elaborar los instrumentos de investigación.																	88			







FORMATO: B

FICHAS DE VALIDACION DEL INFORME DE OPINION POR JUICIO DE EXPERTO

I. DATOS GENERALES

Nombres Apellidos: Ana Dionicio Ponciano  
 DNI N°: 10090028 Teléfono/Celular: 973885397  
 Dirección Domiciliaria: Av. Amancaes 42-J-21B Lt.9 V.H.T  
 Título Profesional: Lic. en Enfermería  
 Grado Académico: Magister  
 Mención: Gestión en los servicios de la Salud.

- 1.1. **Título de la investigación:** “síndrome de burnout relacionado con la sobrecarga laboral en enfermeras de áreas críticas, Hospital María Auxiliadora, 2020”
- 1.2. **Nombre del instrumento motivo de evaluación:** cuestionario sobre síndrome de burnout en enfermeras de áreas críticas, Hospital María Auxiliadora, 2020

II. ASPECTOS DE VALIDACION

INDICADOR ES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA				
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado.																84					
2. objetividad	Esta expresado en conductas observables.																	87				
3. actualidad	Adecuado a avance de la ciencia pedagógica.															84						
4. organización	Existe una organización lógica.																		93			
5. suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.																	88				
6. intencionalidad	Adecuado para elaborar los instrumentos de investigación.																		92			



FORMATO: B

FICHAS DE VALIDACION DEL INFORME DE OPINION POR JUICIO DE EXPERTO

I. DATOS GENERALES

Nombres Apellidos: Ana Dionicio Ponciano  
 DNI N°: 10090028 Teléfono/Celular: 973885397  
 Dirección Domiciliaria: Av. Amancaes M2-321-B 2º-9. Villa María del Triunfo  
 Título Profesional: Lic. en Enfermería  
 Grado Académico: Magister  
 Mención: Gestión de los Servicios de la Salud.

- 1.1. **Título de la investigación:** “Síndrome de burnout relacionado con la sobrecarga laboral en enfermeras de áreas críticas, Hospital María Auxiliadora, 2020”
- 1.2. **Nombre del instrumento motivo de evaluación:** cuestionario Sobrecarga laboral en enfermeras de áreas críticas, Hospital María Auxiliadora, 2020

II. ASPECTOS DE VALIDACION

INDICADOR ES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA				
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado.																					
2. objetividad	Esta expresado en conductas observables.																					
3. actualidad	Adecuado a avance de la ciencia pedagógica.																					
4. organización	Existe una organización lógica.																					
5. suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.																					
6. intencionalidad	Adecuado para elaborar los instrumentos de investigación.																					



FORMATO: B

FICHAS DE VALIDACION DEL INFORME DE OPINION POR JUICIO DE EXPERTO

I. DATOS GENERALES

Nombres Apellidos: EDGAR LUCAS MUJUMI GÓMEZ  
 DNI N°: 15428474 Teléfono/Celular: 973886032  
 Dirección Domiciliaria: A.V. PUNCAES 588 VILLA MANA DEL TUMBO  
 Título Profesional: LICENCIADO EN ENFERMERIA  
 Grado Académico: DOCTOR  
 Mención: EDUCACION

- 1.1. **Título de la investigación:** “síndrome de burnout relacionado con la sobrecarga laboral en enfermeras de áreas críticas, Hospital María Auxiliadora, 2020”
- 1.2. **Nombre del instrumento motivo de evaluación:** cuestionario sobre síndrome de burnout en enfermeras de áreas críticas, Hospital María Auxiliadora, 2020

II. ASPECTOS DE VALIDACION

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado.																				
2. objetividad	Esta expresado en conductas observables.																				
3. actualidad	Adecuado a avance de la ciencia pedagógica.																				
4. organización	Existe una organización lógica.																				
5. suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.																				
6. intencionalidad	Adecuado para elaborar los instrumentos de investigación.																				







## Anexo 4. Autorización para la ejecución del estudio

	Perú	Ministerio de Salud	Hospital María Auxiliadora	Oficina de Apoyo a la Docencia e Investigación (OADI)	Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres "Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"
---	------	---------------------	----------------------------	---	---

# CONSTANCIA

El que suscribe, el **Presidente del Comité Institucional de Ética en Investigación del Hospital María Auxiliadora**, **CERTIFICA** que el **PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**, Versión del 17 de junio del presente; Titulado: **"SÍNDROME DE BURNOUT RELACIONADO CON LA SOBRECARGA LABORAL EN ENFERMERÍA DE ÁREAS CRÍTICAS, HOSPITAL MARÍA AUXILIADORA 2020"**; con Código Único de Inscripción: **HMA/CIEI/021/20**, presentado por las Investigadoras: **Bach. Alvina RIVERA MARTINEZ, y Bach. Estthefani Katherine VALLE GAMARRA**; ha sido **REVISADA**.

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

Esta aprobación tendrá **VIGENCIA** hasta el **16 de junio del 2021**. Los trámites para su renovación deben iniciarse por lo menos a 30 días hábiles previos a su fecha de vencimiento.

San Juan de Miraflores, 06 de Julio de 2020.

Atentamente.



*M.C. Alberto Emilio Zofezzi Francis.*  
Presidente  
Comité Institucional de Ética en Investigación  
Hospital María Auxiliadora

AEZF/abf.  
c.c. Investigadores.  
c.c. Archivo.

1 de 1

[www.hma.gob.pe](http://www.hma.gob.pe)

DOCENCIA E INVESTIGACIÓN  
Av. Miguel Iglesias N° 968  
Telf. (511) (01) 2171818 - 3112  
Directo: (01) 4552484

## Anexo 5. Base de datos

Variable 1: Síndrome de Burnout

Nº	It 1	It 2	It 3	It 4	It 5	It 6	It 7	It 8	It 9	It 10	It 11	It 12	It 13	It 14	It 15	It 16	It 17	It 18	It 19	It 20	It 21	It 22	Sumatoria
1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	31
2	2	1	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	36
3	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	25
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	26
5	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	25
6	2	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	32
7	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	31
8	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	32
9	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	26
10	2	1	1	1	1	2	2	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	32
11	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	35
12	2	1	1	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	33
13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	26
14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	22
15	2	1	2	2	1	2	1	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	35
16	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	32
17	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	2	2	2	1	1	2	1	1	2	1	30
18	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	29
19	1	1	2	2	1	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	29
20	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	29
21	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	29
22	1	1	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	33
23	1	3	1	3	1	1	3	3	3	1	2	1	1	3	3	3	1	1	1	3	1	1	41
24	2	3	2	2	2	1	3	2	3	1	3	2	1	3	1	2	2	3	2	1	2	1	44
25	1	3	1	1	3	1	3	2	1	1	1	1	1	2	1	3	2	3	1	1	1	2	36
26	2	3	1	3	1	1	2	2	2	2	2	1	1	3	2	3	2	2	2	3	1	3	44
27	1	3	2	3	2	1	2	3	3	1	2	1	1	2	1	3	3	2	2	2	1	3	44
28	2	3	1	3	1	1	2	1	3	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	34
29	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	29
30	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	40

	D1	D2	D3	V1
12	8	11	31	
16	9	11	36	
11	5	9	25	
10	8	8	26	
12	5	8	25	
15	8	9	32	
15	7	9	31	
16	7	9	32	
12	6	8	26	
15	6	11	32	
17	6	12	35	
15	7	11	33	
10	7	9	26	
10	5	7	22	
15	9	11	35	
13	9	10	32	
12	9	9	30	
12	7	10	29	
16	5	8	29	
12	8	9	29	
14	6	9	29	
15	10	8	33	
20	10	11	41	
21	10	13	44	
17	6	13	36	
19	9	16	44	
21	7	16	44	
18	6	10	34	
14	5	10	29	
19	9	12	40	

31	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	44
32	1	2	2	1	2	1	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	37
33	2	3	1	1	2	1	3	1	3	1	1	1	1	3	2	3	3	3	1	3	1	2	42
34	2	3	1	3	1	2	3	1	3	1	1	1	1	3	3	3	2	1	2	1	1	3	42
35	1	3	2	3	2	1	3	2	1	1	1	2	1	3	1	2	1	2	1	2	2	1	38
36	1	3	2	3	2	1	3	2	1	1	1	2	1	3	1	2	1	2	1	2	2	1	38
37	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	26
38	1	3	1	3	1	1	3	3	3	1	1	3	1	3	3	3	1	3	3	3	1	3	48
39	1	3	1	3	1	1	3	3	3	1	1	2	2	3	1	3	2	3	1	1	1	1	41
40	1	3	1	1	1	1	3	1	3	1	1	3	1	3	1	1	1	3	1	3	3	3	40
41	1	3	3	3	1	1	3	1	3	1	1	1	1	3	1	3	3	3	3	1	1	3	44
42	1	3	2	2	1	1	1	2	3	1	1	1	1	3	2	1	1	1	1	2	1	2	34
43	1	3	2	2	2	1	2	3	3	2	2	2	2	3	1	3	2	3	2	2	1	3	47
44	1	3	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	3	3	3	3	1	3	1	3	40
45	1	3	1	1	1	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	27
46	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	3	51
47	1	3	1	1	1	1	2	1	3	1	1	1	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	30
48	1	3	1	3	1	1	2	1	3	1	1	1	1	3	1	1	3	3	1	1	1	3	37
49	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	25
50	1	3	1	1	1	1	3	1	3	1	1	1	1	3	3	3	1	3	1	1	3	1	38
51	2	3	2	3	2	2	1	2	3	2	2	1	2	3	2	2	2	1	2	1	2	1	43
52	2	2	1	3	2	1	3	3	3	2	2	1	3	1	1	3	1	1	1	3	1	3	43
53	1	3	1	1	1	1	1	3	3	1	1	1	3	3	1	3	1	1	1	3	1	1	36
54	1	3	1	2	1	1	3	1	3	1	1	1	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	35
55	2	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	34
56	1	3	2	1	1	2	3	1	3	2	1	1	1	2	1	3	1	3	1	3	2	1	39
57	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	41
58	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	25
59	1	3	2	2	1	2	2	1	3	1	1	1	1	3	2	1	2	3	1	3	1	1	38
60	1	3	1	1	3	1	1	2	3	2	1	2	1	2	1	3	2	1	1	3	2	1	38

20	10	14	44
15	8	14	37
18	8	16	42
20	9	13	42
19	8	11	38
19	8	11	38
11	8	7	26
20	11	17	48
20	9	12	41
16	9	15	40
20	7	17	44
17	8	9	34
21	10	16	47
14	9	17	40
15	5	7	27
26	9	16	51
15	7	8	30
17	7	13	37
11	6	8	25
16	9	13	38
22	10	11	43
22	8	13	43
16	9	11	36
17	6	12	35
15	6	13	34
19	6	14	39
17	10	14	41
12	6	7	25
18	8	12	38
18	7	13	38

61	2	1	1	1	2	2	2	1	3	2	2	2	2	3	2	1	3	2	2	3	2	2	43	
62	1	2	1	1	1	2	2	1	3	1	1	1	2	1	1	1	3	1	1	1	1	2	31	
63	2	3	1	1	1	2	2	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	33	
64	2	2	1	2	1	1	1	2	3	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	35	
65	2	2	1	2	1	1	1	2	3	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	35	
66	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	43	
67	2	2	2	2	2	2	3	3	3	1	2	3	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	47	
68	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	26	
69	2	1	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	36	
70	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	25	
71	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	26	
72	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	25	
73	2	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	32	
74	2	1	2	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	31	
75	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	32	
76	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	26	
77	2	1	1	1	1	2	2	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	32	
78	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	35	
79	2	1	1	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	33	
80	1	1	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	33	
81	1	3	1	3	1	1	3	3	3	1	2	1	1	3	3	3	1	1	1	3	1	1	41	
82	2	3	2	2	2	1	3	2	3	1	3	2	1	3	1	2	2	3	2	1	2	1	44	
83	1	3	1	1	3	1	3	2	1	1	1	1	1	2	1	3	2	3	1	1	1	2	36	
84	2	3	1	3	1	1	2	2	2	2	2	1	1	3	2	3	2	2	2	3	1	3	44	
85	1	3	2	3	2	1	2	3	3	1	2	1	1	2	1	3	3	2	2	2	2	1	3	44
86	2	3	1	3	1	1	2	1	3	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	34	

17	11	15	43
15	6	10	31
17	7	9	33
16	7	12	35
16	7	12	35
19	10	14	43
22	12	13	47
11	8	7	26
16	9	11	36
11	5	9	25
10	8	8	26
12	5	8	25
15	8	9	32
15	7	9	31
16	7	9	32
12	6	8	26
15	6	11	32
17	6	12	35
15	7	11	33
15	10	8	33
20	10	11	41
21	10	13	44
17	6	13	36
19	9	16	44
21	7	16	44
18	6	10	34

35,0349

Variable 2: Sobrecarga Laboral

N°	It 1	It 2	It 3	It 4	It 5	It 6	It 7	It 8	It 9	It 10	It 11	It 12	It 13	It 14	It 15	It 16	It 17	It 18	Sumatoria
1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	26
2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	1	2	1	2	2	2	29
3	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	25
4	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	26
5	1	1	1	2	1	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	25
6	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	28
7	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	26
8	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	28
9	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	26
10	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	26
11	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	29
12	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	30
13	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	24
14	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	25
15	2	2	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	28
16	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	26
17	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	26
18	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	25
19	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	24
20	1	2	2	1	2	2	1	2	1	1	2	2	1	1	1	2	1	2	27
21	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	27
22	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	1	29
23	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	30
24	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	31
25	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	1	1	2	29
26	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	31
27	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	33
28	1	2	2	3	1	3	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	34
29	1	2	2	3	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	31
30	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	30

	D1	D2	V2	
▼	12	▼	14	26
▼	14	▼	15	29
▼	13	▼	12	25
▼	14	▼	12	26
▼	13	▼	12	25
▼	16	▼	12	28
▼	11	▼	15	26
▼	14	▼	14	28
▼	14	▼	12	26
▼	14	▼	12	26
▼	15	▼	14	29
▼	16	▼	14	30
▼	13	▼	11	24
▼	11	▼	14	25
▼	14	▼	14	28
▼	12	▼	14	26
▼	11	▼	15	26
▼	11	▼	14	25
▼	12	▼	12	24
▼	14	▼	13	27
▼	13	▼	14	27
▼	15	▼	14	29
▼	14	▼	16	30
▼	16	▼	15	31
▼	15	▼	14	29
▼	17	▼	14	31
▼	15	▼	18	33
▼	16	▼	18	34
▼	15	▼	16	31
▼	14	▼	16	30

31	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	32
32	1	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	28
33	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	32
34	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	34
35	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	28
36	2	2	1	2	3	2	1	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	1	31
37	1	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	26
38	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	33
39	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	2	2	30
40	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	31
41	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	29
42	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	27
43	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	30
44	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	31
45	1	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	25
46	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	33
47	1	2	1	2	1	3	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	30
48	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	30
49	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	26
50	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	28
51	2	2	2	2	2	1	1	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	34
52	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	31
53	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	29
54	2	2	1	2	3	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	30
55	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	29
56	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	28
57	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	30
58	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	25
59	1	1	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	35
60	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	29

18	14	32
14	14	28
15	17	32
18	16	34
14	14	28
17	14	31
13	13	26
18	15	33
16	14	30
17	14	31
12	17	29
13	14	27
16	14	30
18	13	31
13	12	25
17	16	33
15	15	30
17	13	30
12	14	26
13	15	28
16	18	34
16	15	31
14	15	29
16	14	30
13	16	29
11	17	28
15	15	30
13	12	25
16	19	35
12	17	29

61	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	31
62	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	29
63	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1	27
64	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	29
65	1	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	1	1	2	1	1	2	28
66	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	32
67	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	35
68	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	28
69	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	30
70	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	28
71	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	26
72	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	28
73	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	27
74	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	26
75	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	27
76	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	2	1	2	25
77	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	26
78	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	28
79	2	2	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	2	2	2	28
80	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	2	2	28
81	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	30
82	3	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	32
83	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	32
84	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	31
85	1	1	1	3	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	31
86	1	2	2	3	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	32

▼	17	▼	14	31
▼	16	▼	13	29
▼	12	▼	15	27
▼	16	▼	13	29
▼	14	▼	14	28
▼	18	▼	14	32
▼	18	▼	17	35
▼	13	▼	15	28
▼	17	▼	13	30
▼	14	▼	14	28
▼	14	▼	12	26
▼	16	▼	12	28
▼	16	▼	11	27
▼	12	▼	14	26
▼	12	▼	15	27
▼	11	▼	14	25
▼	14	▼	12	26
▼	17	▼	11	28
▼	13	▼	15	28
▼	15	▼	13	28
▼	14	▼	16	30
▼	16	▼	16	32
▼	14	▼	18	32
▼	17	▼	14	31
▼	14	▼	17	31
▼	16	▼	16	32

28,8604651

## Niveles y rangos

VARIABLES	N° items	Escalas y valores	Puntajes		Niveles	Rangos		
			Max	Min				
<b>Síndrome de Burnout</b>	22	3=Siempre 2=A veces 1=Nunca	66	22	Alto	52	66	-14
					Medio	37	51	-14
					Bajo	22	36	-14
<b>Sobrecarga laboral</b>	18	3=Siempre 2=A veces 1=Nunca	54	18	Alto	42	54	-12
					Medio	30	41	-11
					Bajo	18	29	-11
<b>DIMENSIONES X</b>								
<b>Síndrome de Burnout</b>								
<b>Agotamiento emocional</b>	10	3=Siempre 2=A veces 1=Nunca	30	10	Alto	24	30	-6
					Medio	17	23	-6
					Bajo	10	16	-6
<b>Despersonalización</b>	5	3=Siempre 2=A veces 1=Nunca	15	5	Alto	12	15	-3
					Medio	8	11	-3
					Bajo	5	7	-2
<b>Falta de realización personal</b>	7	3=Siempre 2=A veces 1=Nunca	21	7	Alto	17	21	-4
					Medio	12	16	-4
					Bajo	7	11	-4
<b>DIMENSIONES Y</b>								
<b>Sobrecarga laboral</b>								
<b>Sobrecarga mental</b>	9	3=Siempre 2=A veces 1=Nunca	27	9	Alto	21	27	-6
					Medio	15	20	-5
					Bajo	9	14	-5
<b>Sobrecarga física</b>	9	3=Siempre 2=A veces 1=Nunca	27	9	Alto	21	27	-6
					Medio	15	20	-5
					Bajo	9	14	-5

## Anexo 6: Grado de Confiabilidad

### Variable 1. Síndrome de Burnout

Elementos muestrales	Variable 1: Síndrome de Burnout																					
	It 1	It 2	It 3	It 4	It 5	It 6	It 7	It 8	It 9	It 10	It 11	It 12	It 13	It 14	It 15	It 16	It 17	It 18	It 19	It 20	It 21	It 22
Encuestado 1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2
Encuestado 2	1	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1
Encuestado 3	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2
Encuestado 4	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	1
Encuestado 5	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2
Encuestado 6	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1
Encuestado 7	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1
Encuestado 8	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1
Encuestado 9	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2
Encuestado 10	2	1	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2
Encuestado 11	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2
Encuestado 12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1
Encuestado 13	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1
Encuestado 14	2	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1
Encuestado 15	2	1	2	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1
Encuestado 16	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1
Encuestado 17	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1
Encuestado 18	2	1	1	1	1	2	2	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1
Encuestado 19	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1
Encuestado 20	0,25	0,13	0,23	0,18	0,23	0,24	0,23	0,22	0,22	0,23	0,24	0,25	0,25	0,25	0,25	0,25	0,25	0,25	0,23	0,22	0,24	0,18
Encuestado 21	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2
Encuestado 22	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Encuestado 23	2	1	2	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1
Encuestado 24	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	1
Encuestado 25	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1

36
33
37
35
37
24
24
28
31
36
24
25
25
32
31
31
26
32
35
33
25
22
35
32
27

0,2

## Variable 2. Sobrecarga laboral

Elementos muestrales	Variable 2: Sobrecarga laboral																	
	It 1	It 2	It 3	It 4	It 5	It 6	It 7	It 8	It 9	It 10	It 11	It 12	It 13	It 14	It 15	It 16	It 17	It 18
Encuesta do 1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Encuesta do 2	3	3	2	3	2	3	1	1	1	2	3	1	1	2	2	2	1	2
Encuesta do 3	1	3	1	3	3	1	3	1	3	3	3	1	3	3	3	3	2	1
Encuesta do 4	2	3	1	1	2	2	3	1	3	1	1	2	2	2	2	1	1	3
Encuesta do 5	2	1	2	1	3	3	3	2	3	1	2	1	3	3	1	1	2	1
Encuesta do 6	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	3	1	2	1	2	1	2	2
Encuesta do 7	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2
Encuesta do 8	1	1	1	3	1	3	1	2	3	1	1	1	3	1	1	1	1	1
Encuesta do 9	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3
Encuesta do 10	1	2	1	1	2	3	3	1	1	1	3	1	2	1	1	3	1	2
Encuesta do 11	1	2	1	2	3	1	2	2	2	1	1	2	3	2	2	3	2	1
Encuesta do 12	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	1	3	2	1	2	2	2
Encuesta do 13	3	3	3	2	2	2	3	2	3	1	3	2	3	2	3	3	2	3
Encuesta do 14	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	3
Encuesta do 15	1	3	3	3	3	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	1
Encuesta do 16	1	2	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	3	3	1	3	3	1
Encuesta do 17	0,48	0,6	0,72	0,68	0,6	0,68	0,84	0,53	0,69	0,68	0,67	0,48	0,58	0,68	0,51	0,73	0,52	0,64
Encuesta do 18	1	2	2	1	1	1	3	1	1	2	2	1	3	3	1	3	2	3
Encuesta do 19	1	2	1	3	2	2	1	2	3	2	2	1	3	2	1	3	2	2
Encuesta do 20	2	1	2	1	1	1	3	2	3	1	3	1	2	3	1	3	3	3
Encuesta do 21	1	1	1	1	2	1	1	3	1	1	3	2	1	1	2	1	2	2
Encuesta do 22	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2
Encuesta do 23	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	3	1	1	3	1	1	1	1
Encuesta do 24	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3
Encuesta do 25	1	1	1	1	1	1	3	1	2	2	1	1	2	1	2	3	1	1
Encuesta do 26																		
Encuesta do 27																		
Encuesta do 28																		
Encuesta do 29																		
Encuesta do 30																		
Encuesta do 31																		
Encuesta do 32																		
Encuesta do 33																		
Encuesta do 34																		
Encuesta do 35																		
Encuesta do 36																		
Encuesta do 37																		
Encuesta do 38																		
Encuesta do 39																		
Encuesta do 40																		
Encuesta do 41																		
Encuesta do 42																		
Encuesta do 43																		
Encuesta do 44																		
Encuesta do 45																		
Encuesta do 46																		
Encuesta do 47																		
Encuesta do 48																		
Encuesta do 49																		
Encuesta do 50																		
Encuesta do 51																		
Encuesta do 52																		
Encuesta do 53																		
Encuesta do 54																		
Encuesta do 55																		
Encuesta do 56																		
Encuesta do 57																		
Encuesta do 58																		
Encuesta do 59																		
Encuesta do 60																		
Encuesta do 61																		
Encuesta do 62																		
Encuesta do 63																		
Encuesta do 64																		
Encuesta do 65																		
Encuesta do 66																		
Encuesta do 67																		
Encuesta do 68																		
Encuesta do 69																		
Encuesta do 70																		
Encuesta do 71																		
Encuesta do 72																		
Encuesta do 73																		
Encuesta do 74																		
Encuesta do 75																		
Encuesta do 76																		
Encuesta do 77																		
Encuesta do 78																		
Encuesta do 79																		
Encuesta do 80																		
Encuesta do 81																		
Encuesta do 82																		
Encuesta do 83																		
Encuesta do 84																		
Encuesta do 85																		
Encuesta do 86																		
Encuesta do 87																		
Encuesta do 88																		
Encuesta do 89																		
Encuesta do 90																		
Encuesta do 91																		
Encuesta do 92																		
Encuesta do 93																		
Encuesta do 94																		
Encuesta do 95																		
Encuesta do 96																		
Encuesta do 97																		
Encuesta do 98																		
Encuesta do 99																		
Encuesta do 100																		

## Anexo 7. Testimonio fotográfico



**Figura 1 y 2.** Ingreso al Hospital María Auxiliadora usando los medios de protección adecuados.



**Figura 3.** Entrevista al personal del centro quirúrgico del Hospital María Auxiliadora.