



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

**Uso de las redes sociales y agotamiento laboral en el personal de
enfermería de un hospital castrense de Lima, 2022**

AUTORA:

Mejía Lara, Carol Milagros ([ORCID: 0000-0002-0149-0342](https://orcid.org/0000-0002-0149-0342))

ASESOR:

Mg. Jaimes Velásquez, Carlos Alberto ([ORCID: 0000-0002-8794-0972](https://orcid.org/0000-0002-8794-0972))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA – PERÚ

2022

DEDICATORIA

Dedico esta tesis a mis padres por haber creído en mí en todo momento, haberme dado una profesión y prepararme para afrontar las adversidades que se pudieron presentar en el camino, anteponiendo siempre su cariño, comprensión, confianza y amor.

AGRADECIMIENTO

Quiero agradecer a mi madre, a mis hijos y a mi esposo que me comprendieron en todo momento ya que muchas veces los privé de mi tiempo, anteponiendo la presente maestría, pero tuvieron mucha paciencia, permitiendo que pueda llevar adelante esta tesis. A ellos, mi infinito cariño, amor y gratitud.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	iv
ÍNDICE DE TABLAS.....	v
ÍNDICE DE FIGURAS	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I.INTRODUCCIÓN	1
II.MARCO TEÓRICO.....	4
III.METODOLOGÍA.....	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y Operacionalización	15
3.3. Población, muestra, muestreo.....	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	17
3.5. Procedimientos	19
3.6. Método de análisis de datos.....	19
3.7. Aspectos éticos	19
IV.RESULTADOS.....	21
V.DISCUSIÓN	26
VI.CONCLUSIONES	34
VII.RECOMENDACIONES	35
REFERENCIAS	36
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Expertos que validaron el cuestionario del uso de las redes sociales y agotamiento laboral.....	18
Tabla 2	Nivel de opinión del uso de redes sociales del personal de enfermería en un hospital castrense, Lima, 2022.....	21
Tabla 3	Grado de agotamiento laboral del personal de enfermería en un hospital castrense, Lima, 2022.....	21
Tabla 4	Prueba de normalidad para las variables	22
Tabla 5	Grado de correlación de Rho de Spearman según resultado de la prueba.	23
Tabla 6	Prueba de hipótesis general.....	23
Tabla 7	Prueba de normalidad para las dimensiones.....	24
Tabla 8	Prueba de hipótesis específicas.	25
Tabla 9	Sexo del personal de enfermería en un hospital castrense, Lima, 2022.	71
Tabla 10	Edad del personal de enfermería en un hospital castrense, Lima, 2022.	71
Tabla 11	Estado civil del personal de enfermería en un hospital castrense, Lima, 2022.	71

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Esquema de diseño de investigación	14
---	----

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el uso de las redes sociales y el agotamiento laboral en correlacional. La muestra fueron 87 profesionales de enfermería de un hospital castrense el personal de enfermería de un hospital castrense de Lima, 2022. Se trabajó con una metodología de enfoque cuantitativo, de tipo básica, con diseño no experimental de corte transversal y nivel en Lima y los instrumentos aplicados fueron la Escala de Adicción a las Redes Sociales (ARS) adaptada en el contexto peruano por Arones y Barzola (2018) y el Inventario de Burnout de Maslach (MBI) adaptado y validado por Sarriá et al. (2007) en el contexto sanitario. Los resultados mostraron que, a nivel de dimensiones, solo se halló relación significativa entre el uso de las redes sociales y la realización personal, pero no frente a las dimensiones agotamiento laboral y despersonalización. En conclusión, existe relación significativa entre el uso de las redes sociales y el agotamiento laboral en el personal de enfermería de un hospital castrense de Lima, 2022 ($p=0,000 < 0,05$; Rho de Spearman = 0,386), por lo que el uso desmedido de las redes sociales contribuye al incremento de agotamiento laboral en los profesionales de enfermería.

Palabras clave: agotamiento laboral, redes sociales, despersonalización, realización personal, agotamiento emocional.

ABSTRACT

The objective of the research was to determine the relationship between the use of social networks and job exhaustion in the nursing staff of a military hospital in Lima, 2022. A basic quantitative approach methodology was used, with a non-experimental design. cross-sectional and correlational level. The sample was 87 nursing professionals from a military hospital in Lima and the instruments applied were the Social Network Addiction Scale (ARS) adapted in the Peruvian context by Arones and Barzola (2018) and the Maslach Burnout Inventory (MBI). adapted and validated by Sarriá et al. (2007) in the health context. The results showed that, at the level of dimensions, a significant relationship was only found between the use of social networks and personal fulfillment, but not in relation to the dimensions of job exhaustion and depersonalization. In conclusion, there is a significant relationship between the use of social networks and job exhaustion in the nursing staff of a military hospital in Lima, 2022 ($p=0,000 <0,05$; Spearman's Rho = 0,386), so excessive use of social networks contributes to the increase in job exhaustion in nursing professionals.

Keywords: job exhaustion, social networks, depersonalization, personal fulfillment, emotional exhaustion

I. INTRODUCCIÓN

El internet innegablemente se ha convertido en un fenómeno mundial que influye de manera significativa en la sociedad debido al gran desarrollo tecnológico existente. Se presenta además como una herramienta necesaria y muy útil para la sociedad, por ejemplo, contribuye a actividades como la comunicación interpersonal, desarrollo laboral, entre otros. Sin embargo, también facilita que se realicen actividades como el entretenimiento y el ocio (Rojas-Jara et al., 2018). Además, según Guillén (2019) dentro de los diferentes usos que se le da al internet, una de ellas son aquellas redes que son utilizadas por una gran cantidad de personas mundialmente, algunos las usan como fuente de aprendizaje, pero en su mayoría son utilizadas para actividades de recreación (socializar, jugar online, “postear, entre otros) mientras que Mendoza et al. (2021) señala que tienen relación con la despersonalización y el agotamiento emocional.

En el Perú según el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, 2021) el 66,8% de la población de 6 años en adelante tienen acceso a internet, presentando un aumento del 6,5% en comparación a lo obtenido en el año 2020. Además, el 94,3% de dicha población usa el internet para comunicarse y el 83,8% lo utiliza para realizar actividades de entretenimiento. Dentro del rango de edades, se tiene que la población entre 19 a 24 años representa el 89,6% y la población de 25 a 40 años representa el 80,5%. Por otro lado, Guillén (2019) señala que la utilización del internet una vez al día se incrementó un 36,0% en la población de 17 a 24 años en el periodo de los años 2009 al 2016.

Como ya se ha mencionado previamente, lo que participa fundamentalmente en la rutina diaria de los jóvenes, adolescentes y adultos, esta situación no es ajena a la encontrada en el hospital castrense de Lima, más específicamente en el personal de enfermería. El uso no controlado de las redes sociales resulta un problema que debe ser abordado muy seriamente, debido a que origina no solo un agotamiento físico y mental en dicho personal, sino que también afecta la calidad del servicio que brindan, arriesgando la integridad de los pacientes. Es por ello que se planteó el problema general: ¿Cuál es la relación entre el uso de las redes sociales y el agotamiento laboral en el personal de enfermería de un hospital

castrense de Lima, 2022?, mientras que los problemas específicos fueron: ¿Cuál es la relación entre el uso de las redes sociales y el Agotamiento Emocional en el personal de enfermería de un hospital castrense de Lima? ¿Cuál es la relación entre el uso de las redes sociales y la Despersonalización en el personal de enfermería de un hospital castrense de Lima? y ¿Cuál es la relación entre el uso de las redes sociales y la realización personal en el personal de enfermería de un hospital castrense de Lima?

Para ello se planteó como objetivo general: determinar la relación entre el uso de las redes sociales y el agotamiento laboral en el personal de enfermería de un hospital castrense de Lima, 2022 y como objetivos específicos: determinar la relación entre el uso de las redes sociales y el agotamiento emocional en el personal de enfermería de un hospital castrense de Lima, 2022; determinar la relación entre el uso de las redes sociales y la despersonalización en el personal de enfermería de un hospital castrense de Lima, 2022; y, determinar la relación entre el uso de las redes sociales y la Realización Personal en el personal de enfermería de un hospital castrense de Lima, 2022.

De manera que la presente investigación se enfoca en determinar si existe una relación entre el uso de las redes sociales y el agotamiento laboral en el personal de enfermería de un hospital castrense de Lima y presenta la siguiente justificación:

En el aspecto metodológico, Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) señalaron que contribuye con formar nuevos instrumentos y brinda un aporte en la definición de un concepto o variable, por lo que la presente investigación aplicó instrumentos psicométricos validados y adaptados en la realidad peruana, permitiendo a otros establecimientos de salud hacer uso de instrumentos confiables y vigentes, para la evaluación de variables como el agotamiento laboral y el uso de las redes sociales, facilitando así el cuidado de la salud mental del trabajador.

En el aspecto práctico, Arias y Covinos (2021) señalaron que cuando al identificar un problema tratan de solucionarlo mediante diversas formas (estrategias, herramientas o metodologías), la presente investigación promovió la implementación de políticas públicas e institucionales orientadas a la prevención

del agotamiento laboral, concientización en el uso de las redes sociales, cuidado de la salud mental en el personal de enfermería, y otros profesionales de la salud. Así mismo, permitió fortalecer el rendimiento y productividad de la institución.

En el aspecto teórico, Arias y Covinos (2021) mencionaron que la investigación brinda un aporte al conocimiento mediante el fenómeno estudiado, por lo que se aportó conocimiento acerca del uso de las redes sociales y el agotamiento laboral en el personal enfermero de un sanatorio castrense de Lima, además, brindó un marco teórico sobre cómo se produce este fenómeno en instituciones militares, que culturalmente responde diferente a otros establecimientos del sistema de salud peruano.

En el aspecto social, según Ñaupas et al. (2018), se logra una trascendencia o un beneficio a un grupo social, por lo que al efectuar una labor gerencial elaborando estrategias de promoción de la salud mental a nivel de los trabajadores se mitigan los efectos de factores externos negativos que pueden desequilibrarlos, además de tener mayor probabilidad de que haya una atención de calidad.

Se buscó entonces, validar la hipótesis general que indica que existe una relación significativa y directamente proporcional entre el uso de las redes sociales y el agotamiento laboral en el personal de enfermería de un hospital castrense de Lima, 2022; mientras que las hipótesis específicas fueron: existe una relación significativa entre el uso de las redes sociales y el agotamiento emocional en el personal de enfermería de un hospital castrense de Lima, 2022; existe una relación significativa entre el uso de las redes sociales y la despersonalización en el personal de enfermería de un hospital castrense de Lima, 2022; y, existe una relación significativa entre el uso de las redes sociales y la realización personal en el personal de enfermería de un hospital castrense de Lima, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

En función a los estudios científicos del ámbito internacional se tiene a:

Guan et al. (2017) tuvieron como objetivo principal realizar una evaluación del grado de tensión laboral entre los funcionarios públicos y analizar el efecto de la tensión laboral en la fatiga mental, el agotamiento laboral y las enfermedades crónicas resultantes. La investigación contiene un corte transversal con una muestra muestral de 5000 servidores públicos, que tuvo como resultados la evidencia sobre el vínculo entre el estrés laboral y el agotamiento laboral ($r=0,726$), sobre todo cuando dicho estrés laboral afecta el desempeño del trabajador, deteriorando el autoconcepto que tiene sobre sus labores. El estudio concluyó que una variable a considerar es el uso de las redes sociales en los tiempos actuales, puesto que influyen en la percepción y satisfacción laboral de las personas, generando un aceleramiento en el desarrollo del agotamiento laboral.

En el trabajo realizado por Fu et al. (2020) tuvieron como objetivo principal tener un conocimiento sobre las relaciones entre las diferentes dimensiones de la sobrecarga y las redes sociales. En ese sentido el componente metodológico que se utilizó fue aplicada, diseño no experimental, en la cual obtiene como resultados que existió una relación moderada entre la sobre carga social y el agotamiento en las personas con un coeficiente $r_s=0,560$, de ello se concluyó que, cuando existe un sobre uso o abuso de las redes sociales genera malestar y agotamiento en las personas, repercutiendo negativamente en las diferentes áreas de su vida, en lo social, familiar y laboral.

Evers et al. (2020) como principal objetivo tuvieron el de definir la relación existente entre la alteración del sueño, el rendimiento académico, el agotamiento escolar y el uso de las redes sociales. En ese sentido el componente metodológico que se utilizó fue aplicada, de diseño experimental, alcance explicativo, en la que obtuvo como resultado que el uso de las redes sociales tiene una relación negativa muy baja con el logro académico ($p<0,05$), una relación positiva baja con el agotamiento ($p<0,05$). Finalmente concluyeron que un mayor uso de las redes sociales afecta negativamente a la calidad y cantidad de su sueño, lo que origina un menor rendimiento académico y agotamiento.

Zivnuska et al. (2019) tuvieron como principal objetivo investigar la intersección de las redes sociales y el lugar de trabajo, más específicamente los impactos en el desempeño laboral de las adicciones a las redes sociales de los empleados y las reacciones en las redes sociales a través del equilibrio entre el trabajo y la familia y el agotamiento. El tipo de investigación es aplicada, diseño no experimental en la que utilizaron una metodología de muestreo de referencia en cadena, en la que obtuvieron como resultados una relación negativa entre el equilibrio trabajo-familia y la adicción a las redes sociales ($b=-0,26$, $SE=0,9$, $p=0,00$), una positiva asociación entre reacciones en redes sociales y el agotamiento laboral ($b = ,29$, $SE = ,06$, $p = ,00$) y una correlación negativa entre el agotamiento laboral y el equilibrio trabajo-familia ($b = -,22$, $SE = ,08$, $p = ,01$). Adicionalmente concluyeron que la adicción al uso de las redes sociales reduce el rendimiento laboral al verse afectado de dos maneras diferentes, un camino físico de comportamientos adictivos que dificultan la capacidad de conseguir el equilibrio entre la familia y el trabajo, y un camino emocional en el que las reacciones que las personas pueden experimentar cuando consumen redes sociales pueden crear una sensación de agotamiento emocional.

Han et al. (2020) tuvieron como objetivo principal examinar el papel de la comparación social entre el uso de las redes sociales y el agotamiento laboral. En ese sentido el componente metodológico que se utilizó fue aplicada, diseño no experimental, en la que como resultados obtuvo que existe una asociación positiva y moderada acerca del agotamiento laboral y el uso de las redes sociales, interpretación que nace a razón del valor de correlación rho de Spearman de 0,317, donde el rol de la variable comparación social juega un rol fundamental explicando que, cuando una persona suele hacer una identificación descendente o comparación a la baja, genera que el proceso de agotamiento laboral se incremente. Adicionalmente se concluyó la importancia de gestionar políticas de salud en la prevención de uso desmesurado de las redes sociales, la sobre exposición a la comparación social y su repercusión el estado emocional de los colaboradores del sector de salud.

Como trabajos previos a nivel nacional se tiene a:

Achiña (2020) tuvo como objetivo principal establecer la existencia de una relación significativa entre la adicción a las redes sociales y la procrastinación laboral en docentes de instituciones educativas de Tarapoto. La investigación es de corte transversal, diseño no experimental, con un alcance correlacional y en la que se obtuvo como resultados que la procrastinación laboral tiene una relación significativa con la adicción a las redes sociales ($\rho=0,770$, $p<,000$). Finalmente concluye que mientras el nivel de adicción a las redes es más alto, también lo es el nivel de procrastinación laboral en los docentes.

Huacho (2017) direccionó su principal propósito a identificar la influencia que las redes sociales tienen en la productividad laboral. La investigación es del tipo aplicada, constructiva con un método hipotético deductivo y con un paradigma cuantitativo, en la que se obtuvo como resultado que el uso de redes sociales tiene una influencia en la efectividad, eficiencia y eficacia de la productividad laboral en el que estadísticamente se muestra una significación, $p = 0,000 < 0,05$ y Nagelkerke = 0,564) variando en las redes sociales y productividad laboral y su incidencia fue de 56,4%. Como conclusión tuvo que el uso de redes sociales tiene un efecto significativo en la productividad laboral del personal.

Peña (2020) tuvo como finalidad determinar la adicción a las redes sociales y los factores socio-demográficos como factores de riesgo del despido laboral de trabajadores de las microempresas. El tipo de investigación es la aplicada, con un alcance correlativo y de diseño no experimentable, en la que obtuvo como resultado que existe una asociación en la condición laboral y la adicción a redes sociales ($p=0,016$) y con un OR que señala que los trabajadores que tienen un nivel de adicción alto a las redes sociales presentan 2,67 veces más riesgo de despido laboral que aquellos empleados con un nivel de adicción bajo, concluyendo así que la adicción a redes sociales están asociadas con el despido laboral.

Arévalo y Bustamante (2020) tuvieron como principal objetivo precisar el desempeño laboral de los colaboradores y la adicción a las redes sociales. La

investigación es del tipo básica, de corte transversal, con un alcance descriptivo y con un diseño no experimental, en la que obtuvo como resultados que el 10% de los colaboradores muestran un grado en el que la adicción a las redes sociales es alta en los que 8 trabajadores descuidan sus actividades por la atención que se les da a las redes sociales.

Inga (2020) tuvo como principal propósito establecer un vínculo entre el sentimiento de soledad, cansancio emocional y la adicción a redes sociales en estudiantes universitarios. La investigación es de diseño correlacional de tipo transversal, en la que obtuvo como resultados, la existencia de correlación de tipo negativa y significativa entre la adicción a las redes sociales y el agotamiento emocional (coeficiente de correlación de Pearson = -0,389). Concluyendo que, tras hallarse el impacto negativo del abuso y adicción a las redes sociales en estudiantes de carreras de salud, podría esta variable impactar a futuro en el trabajo y actividades del personal de salud en un ámbito laboral, dado que el agotamiento emocional es una dimensión del agotamiento laboral.

La primera variable de estudio se denomina, el uso de las redes sociales, debemos acudir a las concepciones del uso problemático, adicción y abuso a las redes sociales propuestas por autores, ello debido a que el uso como tal no configura un problema, sin embargo el uso desmedido o descontrolado si es de interés para la presente investigación, en tal sentido, según las autoras Klimenko et al. (2021) la adicción a las redes sociales se define como una forma o clase de dependencia psicológica o comportamental que se torna reiterado y brinda satisfacción a la persona. Este tipo de adicción al no ser controlado genera necesidad la cual viene asociada con la ansiedad, y para reducir ello es que se desarrolla patrones de obsesión (pensamiento) y compulsión (acción) para consumir aquello de lo cual han generado una dependencia. En esa misma línea, los autores Jasso et al. (2018) precisaron que el abuso de las redes sociales es normalmente reconocido como un comportamiento compulsivo que presenta el individuo en la utilización, abuso y exceso de redes sociales, por lo que las consecuencias recaen tanto en sus relaciones con sus seres queridos como en sus actividades cotidianas.

A entender de los autores Cordova y Cancion (2020) es crucial señalar que el uso de las redes sociales contribuye a un intercambio de interacción dinámica, que engloba a una persona, instituciones o grupo de personas, con el objetivo de preservar los vínculos amicales en donde además se deben cumplir con ciertos requisitos y normas. Solo gracias a este ejercicio de cumplimiento de normas y requisitos, las personas involucradas moldean su conducta para que dicha red se mantenga en constante movimiento de acuerdo al propósito con el que fue creado. Finalmente, los investigadores Malo-Cerrato et al. (2018) señalaron que la dependencia a las redes sociales o ,en general al internet, ya está establecida cuando existe un uso exagerado y desmedido, asociado a la pérdida del control, aparición de síntomas del síndrome de abstinencia y generan impactos negativos en la vida cotidiana del individuo.

Para efecto de explicar el uso problemático de las redes sociales, se utilizó la Teoría Biopsicosocial de Griffiths, que de acuerdo con Quintero y Cerquera (2018) señalan principalmente que el abuso y adicciones a las redes sociales se da por el funcionamiento de cinco componentes que son, las características de prominencia los cambios de estado anímico, la sintomatología de la abstinencia, la fase de conflictos y la fase de recaídas. Según Ameen et al. (2019) la conducta de abuso y de adicción a las redes sociales son consideradas una subclase de la dependencia al internet, pero representan un gran riesgo debido a que logran modificar la conducta de los sujetos. Para entender la teoría biopsicosocial de Griffiths, los autores Reis et al. (2019) señalaron que como toda adicción el primer cambio se da a nivel orgánico con un malestar físico a causa del no uso de las redes sociales, equiparable a una adicción a sustancias psicoactivas. Para lograr dicho estadio deben interactuar el principio de saliencia; entendido como la distorsión cognitiva que otorga a una actividad la categoría de ser necesaria, irremplazable e importante. Según Pettorruso et al. (2020) esta actividad empieza a dominar los pensamientos, sentimientos y comportamientos, puede recibir también el nombre de craving. El segundo principio es la volubilidad del estado de ánimo, en donde la persona le atribuye al uso de las redes sociales su cambio de humor a uno positivo, utiliza racionalizaciones donde argumenta que se olvida de los problemas cuando entra a alguna red social de su preferencia, o que le ayuda

a olvidarse de los problemas, o que le sirve para poder distraerse y olvidar lo mal que la estaba pasando. El tercer principio es la tolerancia que según González et al. (2022) está referido al aumento en el tiempo o cantidad de uso de las redes sociales, con el fin de poder experimentar la sensación inicial, o llegar a sentir los mismos efectos que la primera vez le causó estar en redes sociales. El cuarto principio lo comprende el principio de síndrome de abstinencia que según Becoña (2018) es un malestar somático acompañado de un sufrimiento psicológico que experimenta una persona cuando se interrumpe el consumo de una sustancia química en fase de abuso o adicción. Como quinto principio se presenta el conflicto, que hace referencia al debate mental del sujeto acerca de la utilización problemática o abuso de las redes sociales y los problemas que les está ocasionando. Finalmente, se precisa el principio de recaída que aparece cuando se retoma la actividad problemática del empleo desmedido de las redes sociales con la misma intensidad o incrementándola (Martínez y León et al., 2021).

Para desarrollar dimensionalmente a la variable uso de redes sociales, se inició definiendo a la dimensión de obsesión por las redes, puede ser entendida como la aparición de pensamientos constantes para el uso de las redes, medido por el tiempo de conexión del individuo, el estado de ánimo que le genera el estar conectado, y el grado de relaciones interpersonales que desarrolla. Para los autores Severo et al. (2019) la obsesión por las redes puede ser conocida como el proceso mediante el cual la persona debate en el plano cognitivo sobre la necesidad de entrar en redes sociales para sentirse mejor, caso contrario experimenta angustia y deseo que solo es extinto con la compulsión o acción de usar las redes sociales. Al mismo tiempo, son construcciones mentales negativas que afirman el desarrollo de hábitos insalubres de conexión por tiempo prolongado a las redes sociales, con consecuencias negativas en el compromiso laboral y el incremento de comparaciones entre el profesional con los demás que le rodean Pandya y Lodha (2021). Las redes sociales ofrecen múltiples funciones para lograr la interacción con nuevas personas, por ello, todo usuario debe poseer la noción de que, dicho espacio, no representa su medio inmediato, no es una comunicación directa y, no debe formar parte de su rutina, porque el resultado de practicar con frecuencia esa

forma de relacionarse solo genera mayor distanciamiento y ansiedad en el contacto directo (Lozano et al., 2020).

Así mismo, la dimensión de falta de control personal es aquella que evalúa el control sobre el tiempo que está conectado, es decir que tan capaz es el individuo de suspender a voluntad propia el uso de la red social, la intensidad en que reacciona ante la ausencia del uso, por último, la frecuencia con que se repite la conducta de uso de la red social. Según González et al. (2018) cuando existe una falta de autocontrol se configura la dependencia asumiéndose comportamientos adictivos que se vuelven respuestas instantáneas, poco racionales y automáticas, activándose las emociones del sujeto a un nivel de intensidad desregulado, y, por último, se pierde la capacidad de discernimiento entre si es un acierto o error la decisión de usar las redes sociales. Por eso, se considera que la ausencia de control personal es la pérdida de la capacidad para dominar los pensamientos y acciones sobre el uso de las redes sociales, donde se percibe una necesidad imperiosa por hacer uso de las redes sociales, inhibiendo el ejercicio de la razón sobre lo que se debe hacer versus lo que se quiere o desea (Brevers y Turel, 2019).

Como tercer factor se contempla a la dimensión de uso excesivo de las redes sociales, que se refiere a que el individuo necesita estar conectado y la cantidad de veces que se conecta en un periodo de tiempo, según Gómez et al. (2021) pasa a ser un pensamiento distorsionado fundamentado en la necesidad de usar las redes sociales que repercuten en la privación del sueño o la alteración de actividades básicas como la alimentación. El uso de éstas trae beneficios porque conlleva el encuentro de situaciones gratificantes y de entretenimiento, lo negativo es cuando el tiempo de permanencia se vuelve extenso, con esto se establece que, esta dimensión es la pérdida de la voluntad por actuar correctamente, el fallo por atender el momento presente, y la pérdida de la noción del tiempo respecto del uso de las redes sociales en ámbitos laborales, u otro que no es el indicado para socializar a través de la red social tecnológica (Du et al., 2021).

Para dar cabida a la segunda variable de estudio, que es el agotamiento laboral, se debe citar la definición propuesta por Peng et al. (2019) sobre el agotamiento laboral que es definida como la respuesta ineficaz e inadecuada a un

constante estrés emocional crónico, en donde adicionalmente se han presentado malestares físicos de agotamiento o hartazgo, manifestaciones psicológicas de disconformidad y agotamiento, y una inadecuación con las tareas o funciones que comúnmente debe desarrollar. Para los autores Jantsch et al. (2018) el agotamiento laboral es una sensación de experiencia agotadora y fracaso que es resultado de un exceso en el uso de recursos personales y energía dentro del contexto laboral, generando un estado de agotamiento a todo nivel en la persona, fisiológico, mental y afectivo. Por su parte, autores como Cuadrado et al. (2021) describen el agotamiento laboral como el estado que resulta de la interacción de cuatro procesos, el primero es la presión de satisfacer las necesidades ajenas, el contexto de intensa competencia profesional, deseando adquirir más caudal y la percepción de injusticia por no recibir lo que se cree merecer. Para el autor esta combinación de procesos es propia de la época en que se vive, donde las empresas exigen a los trabajadores producir más, con buena calidad, con uso eficaz de los recursos, y ejerciendo comparaciones entre los miembros del equipo, lo que genera en realidad un desgaste en el profesional.

El modelo teórico seleccionado es la comparación social de Buunk y Schaufeli para la variable de redes sociales, en el sentido que la teoría forma parte de los modelos etiológicos que se sustentan en las teorías del intercambio social. Dichas teorías plantean que el trabajador incrementa su probabilidad de experimentar altos niveles de agotamiento laboral en un tiempo más corto, debido a la continua comparación social que realizan. Según Sánchez (2020) la comparación social viene a ser un proceso cognitivo, casi al nivel de la construcción de un recuerdo, o la elaboración de conceptos, debido a que se valoran situaciones específicas, va más allá de la percepción, se convierte en un constructo social con impacto en lo personal y con respuesta en lo social nuevamente.

Lo que se debe resaltar en primer lugar, es que la teoría de la comparación social en el burnout, fue construido para explicar la aparición del agotamiento en el personal de enfermería de hospitales, y se explicó inicialmente por dos tipos de procesos específicos, el proceso de intercambio social con el paciente que, según Esteras et al. (2018) es una relación de tipo intencional donde la enfermera debe valorar los problemas de salud, preocupaciones y malestares emocionales de sus

pacientes lo que obliga involuntariamente al personal de enfermería a establecer juicios y comparaciones de la vida y hábitos de sus pacientes con relación a la propia. Por otro lado, el segundo proceso es la comparación considerando la afiliación y relación con los compañeros de trabajo, que a de Fodor et al. (2020) es el vínculo que debe establecerse entre colegas para desempeñar un mejor rol de cuidado terapéutico con los pacientes, el mantener buenos lazos permite que se gestione el compañerismo y favorece el desarrollo del apoyo social en la organización, sin embargo, el involucramiento con compañeros motiva también el aumento en la comparación social, al respecto Ren y Ma (2021) agregaron que en el contexto de salud, el personal sanitario no busca apoyo social debido a que puede ser interpretado como una señal de incompetencia o incapacidad del profesional, lo que incrementa los niveles de agotamiento laboral.

El agotamiento laboral entonces, si bien presenta dos procesos principales, se debe contemplar que con el avance tecnológico se ha incrementado la cantidad de veces que el profesional de salud ejerce el proceso de comparación social, y lo hace a través del uso de las redes sociales, según Pérez y Quiroga-Garza (2019) un uso compulsivo de las redes sociales incrementa significativamente la sensación de soledad y la comparación social en las personas, por tanto, la exposición del personal de salud en esta época es mayor. A entender de Urbonavicius et al. (2021) dentro del proceso de intercambio social se debe contemplar a la incertidumbre como factor que simboliza el no saber cómo actuar o qué sentir respecto a una comparación realizada, luego el factor de percepción de equidad es el que actúa como un regulador en la persona acerca de lo que se da o lo que se recibe, involucra en el proceso la observancia y comparación con los compañeros de trabajo, y finalmente, el factor de falta de control, que significa que el trabajador puede o no tener la capacidad para controlar sus acciones en la organización luego de estar influenciado o contaminado por las comparaciones sociales que hizo, y que le pueden generar insatisfacción, molestia, desgano, apatía y desinterés por seguir trabajando y desempeñándose bien en la organización.

Como primera dimensión está el agotamiento emocional, que puede ser entendida como la pérdida de los recursos emocionales, que se expresa a través de los recursos emocionales utilizados en forma tosca o poco asidua por parte del

trabajador, según Chen et al. (2020) es cuando el empleado manifiesta sentimientos de angustia, tensión en sus relaciones con los demás, fatiga y un cansancio e intolerancia. Por otra parte, para los autores Martínez, Yeomans et al. (2021) es un estado del personal de salud que no puede brindar más de sí mismo, sintiéndose así a causa de las actividades diarias de cuidado que realizan.

Mientras que la segunda dimensión del agotamiento laboral es denominada despersonalización se refiere a las actitudes negativas con su entorno, a la pérdida de la conexión con su realidad y el inicio de cuestionamientos continuos sobre los diferentes aspectos de su vida, conduciéndolo a una insatisfacción con su calidad de vida en general (Sáenz, 2018). Así mismo, puede ser comprendido como la dificultad para conectar con los compañeros de trabajo, lo que implica una dificultad para interrelacionarse con los demás, además aparecen dudas sobre sí mismo y sus capacidades, según lo señaló Gharakhani y Zaferanchi (2019). Como es sabido el profesional puede llegar a experimentar este tipo de actitudes por causa del poco entusiasmo que le genera continuar trabajando, ya sea por una autoevaluación negativa que se realiza, o por considerar que su trabajo no es lo suficientemente tomado en consideración (Skaalvik y Skaalvik, 2020).

Finalmente, se menciona a la dimensión de realización personal, como aquella que evalúa la predisposición de valorar el trabajo particular en manera desestimada; se tiene la sensación de incapacidad de desarrollo profesional y una baja autoestima personal. Según Oliveira et al. (2019), esta dimensión es la percepción subjetiva de sentirse frustrado por el trabajo que se realiza y en el trabajo que se encuentra, pasando por una frustración con los resultados que ha obtenido hasta ese punto de su vida, mezclándolos con sentimientos negativos y boicoteadores, generando una merma en su autoestima y autoconcepto.

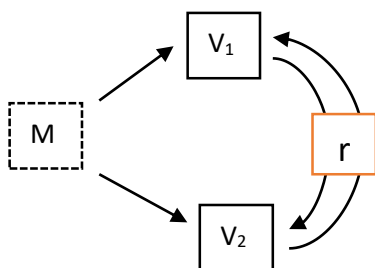
III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El tipo de estudio ha sido una investigación básica de modo que se buscó generar mayor conocimiento entorno a la asociación del uso problemático de las redes sociales y el agotamiento laboral, por ello se propuso trabajar con un enfoque cuantitativo, ya que se establecieron hipótesis respecto a la forma de interacción entre las variables del estudio y que fueron factibles de contrastación metodológica. Los beneficios de este tipo de enfoque permitieron verificar y comprobar la validez de una investigación, dada la precisión de los procedimientos para la medición (Cadena et al., 2017).

Además, el diseño es no experimental, ya que no se han realizado manipulación de las variables, ni se intentó medir el efecto de programas, no se influyó en los niveles de ninguna de las dos variables, solo se realizó una medición en un momento único (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018). Por otra parte, dado que se trabajó con las variables uso de redes sociales y agotamiento laboral y, se establecieron conjeturas sobre una posible relación entre ambas, el estudio fue considerado de tipo correlacional y transeccional (Escobar y Bilbao, 2020).

Figura 1
Esquema de diseño de investigación



Donde:

M= Muestra estadística

V₁= Uso de redes sociales

V₂= Agotamiento laboral

r = Relación estadística entre ambas variables

3.2. Variables y operacionalización

V1: Uso de las redes sociales

- **Definición conceptual:** Según las autoras Klimenko et al. (2021) la adicción a las redes sociales es una forma o una clase de dependencia psicológica o de comportamientos que se torna reiterada y brinda satisfacción a la persona. Este tipo de adicción al no ser controlado genera necesidad la cual viene asociada con la ansiedad, y para reducir ello es que se desarrolla patrones de obsesión (pensamiento) y compulsión (acción) para consumir aquello de lo cual han generado una dependencia.
- **Definición operacional:** Para evaluar el uso de las redes se basó en tres dimensiones: uso excesivo de las redes sociales, falta de control personal y obsesión por las redes sociales.
- **Indicadores:** Respecto a ello, el aspecto de obsesión por redes sociales contiene: relaciones interpersonales, estado de ánimo y tiempo de conexión a las redes sociales. Además, el aspecto falta de control personal contiene: control de tiempo conectado, intensidad, frecuencia. Y el aspecto de uso excesivo de las redes sociales contiene: cantidad de veces conectados y necesidad de permanecer conectados.
- **Escala de medición:** Las puntuaciones fueron las siguientes, el nivel bajo abarcó desde 0-47 puntos, el nivel medio abarcó desde 48-72 puntos, y el nivel alto abarcó desde 73-96 puntos.

V2: Agotamiento Laboral

- **Definición conceptual:** Según Pérez y Quiroga-Garza (2019) un uso compulsivo de las redes sociales incrementa significativamente la sensación de soledad y la comparación social en las personas, por tanto, la exposición del personal de salud en esta época es mayor.
- **Definición operacional:** Para evaluar el agotamiento laboral se basó en tres dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización, y realización personal.

- **Indicadores:** Respecto a ello, el aspecto de agotamiento emocional contiene: sentir agotamiento emocional en el trabajo, tener la sensación de estar agotado al término del trabajo, tener la sensación de fatiga al levantarse y enfrentar otro día de trabajo, sentir que es un sobre esfuerzo ir a trabajar, percibir que el trabajo es la causa del agotamiento, sentir frustración en el trabajo, sentir que existe sobre carga laboral, sentir estrés por trabajar con personas, sentirse agotado en el día. Además, en el aspecto despersonalización contiene: percibir a las personas como objetos, sentir indiferencia con las personas mientras trabaja, preocupación por creer que el trabajo es la causa del desapego emocional, se percibe indiferente con el resto, sentir que es culpado(a) por problemas ajenos. Y el aspecto de realización personal contiene: percibe con facilidad los sentimientos en otros, se considera eficaz en sus relaciones interpersonales, se percibe influyente con su trabajo en la vida de otros, se percibe muy activo, se considera capaz de crear un ambiente acogedor con los pacientes, siente satisfacción luego de trabajar con otras personas, percibe que ha logrado metas en su quehacer profesional, percibe que maneja los problemas con serenidad.
- **Escala de medición:** respecto a ello, las puntuaciones fueron las siguientes, el nivel bajo abarcó desde 0-65 puntos, el nivel medio abarcó desde 66-110 puntos, y el nivel alto abarcó desde 111-154 puntos.

3.3. Población, muestra, muestreo

Población: Para la selección de la población se debe considerar que todos los individuos posean características lo más similares posibles para recién poder conocer ese algo que se desea estudiar (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018). Por ello, se trabajó con el personal de enfermería de un hospital castrense en Lima, que llegan a la cifra de 87 sujetos entre enfermeras, enfermeros y personal técnico de enfermería, tanto del área civil como de condición militar, que tuvieran un tiempo laboral mínimo de seis meses en el hospital.

- **Criterio de inclusión:** Se encuestó solo a las enfermeras, enfermeros, técnicos y técnicas en enfermería que laboren como mínimo seis meses dentro del hospital.

- **Criterios de exclusión:** Se dejaron de lado y no se incluyó en el estudio a aquellos, enfermeros, enfermeras o personal técnico de enfermería que desarrolle labores administrativas, se dejó fuera del estudio también a aquel personal de enfermería que no tenga como tiempo mínimo de trabajo seis meses dentro del hospital.

Muestra: Se tomó los elementos de la población como muestra, que está conformada por los 87 profesionales de enfermería de un hospital castrense en Lima ya que la cantidad de población fue pequeña. Este tipo de muestra fue recomendado por Ventura (2017) cuando la cantidad de población es pequeña como en el estudio se obtiene información relevante para estudiar sus variables.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Sobre la técnica para recabar la información se decidió elegir la encuesta, debido a que mediante una prueba estructurada se dio orden a las ideas de cada participante respecto de su percepción sobre la variable de uso de redes sociales y de agotamiento en el trabajo. Para el primer caso se utilizó la Escala de Adicción a las Redes Sociales (ARS) que fue adaptada en el contexto peruano por Arones y Barzola (2018) con el objetivo de evaluar el uso problemático y abuso en estudiantes universitarios de una profesión en salud. El instrumento estuvo conformado por tres dimensiones, que nombraremos a continuación, la Obsesión por las redes sociales, falta de control de las redes sociales, y uso excesivo de las redes sociales, cada dimensión presenta una distribución homogénea y tiene cinco opciones de respuesta. La administración de la escala puede ser aplicada de forma individual o colectiva, en un tiempo de administración que va de 10 a 15 minutos aproximadamente.

La escala de adicción a las redes sociales posee 10, 6 y 8 ítems en la primera, segunda y última dimensión respectivamente. Fue respondido de acuerdo al grado de valoración del participante a través de una escala tipo Likert de cinco opciones de respuesta (0: nunca; 1: casi nunca; 2: a veces; 3: casi siempre; 4: siempre). Un mayor puntaje indicó un grado de dependencia alto al uso de las redes sociales. Para su calificación se sumaron los puntajes de forma directa para obtener un puntaje escalar.

En este contexto, fue adaptada por Arones y Barzola (2018) como parte de un estudio en estudiantes universitarios de carreras de salud, quienes estimaron las propiedades psicométricas a fin de confirmar la validez y la confiabilidad del instrumento. Respecto a la validez, el instrumento obtuvo validez de constructo con ítems que tuvieron un r de Pearson entre (0,245 - 0,815), asimismo, los resultados sobre la confiabilidad del instrumento demostraron que el instrumento posee niveles aceptables y elevados de fiabilidad alfa de Cronbach de 0,896 para los 24 ítems que componen la prueba.

Como segundo instrumento psicométrico se utilizó el Inventario de Burnout de Maslach (MBI) que fue adaptado y validado por Sarriá et al. (2007) en el contexto sanitario dirigido a profesionales de la salud. Dicha escala tuvo como objetivo medir los niveles de agotamiento laboral percibidos en el ámbito laboral. El instrumento estuvo conformado por tres dimensiones (realización personal, despersonalización y agotamiento emocional), en total son 22 reactivos con puntuación tipo Likert con siete categorías de respuesta (1: nunca, 2: pocas veces al año, 3: al menos una vez al mes, 4: unas pocas veces al mes, 5: una vez a la semana, 6: pocas veces a la semana, 7: todos los días). Los siguientes ítems: 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19 y 21, se puntúan de forma inversa, mientras que los ítems 1,2,3,5,6,8,10,11,13,14,15,16,20 y 22 se puntúan de forma directa. Obtuvo un valor de consistencia interna con dimensiones que van desde los 0,560 a 0,800, mientras que, el valor del coeficiente alfa de Cronbach, para la escala total fue 0,888. Datos similares fueron obtenidos por Oliva (2018) con valores de confiabilidad por dimensión comprendidos entre los 0,640 y 0,800, con confiabilidad por dimensiones que van desde los 0,710 a 0,900 (Montestruque, 2018).

Sin embargo, para comprobar su validez y confiabilidad, se revalidó nuevamente mediante cinco jueces expertos, especialistas del tema, quienes coincidieron en que ambos cuestionarios tuvieron una adecuada pertinencia, relevancia y claridad (Anexo D); y se realizó una prueba piloto para demostrar la fiabilidad de los dos cuestionarios para su posterior aplicación a la población de estudio. Para determinar la fiabilidad, se utilizó Alfa de Cronbach, donde el cuestionario de Redes Sociales arrojó un resultado de 0,904, y el cuestionario de

Agotamiento Laboral arrojó un resultado de 0,790, lo que demuestra que ambos instrumentos son fiables para la posterior aplicación (Anexo E).

3.5. Procedimientos

En primera instancia el estudio buscó y requirió el apoyo de cuatro expertos en las diligencias del sector de salud y un experto en administración para que realicen la validación de los instrumentos que se van a usar en la investigación, luego de ello se incluyó en la redacción del proyecto de investigación esos resultados, terminando así esta fase. Como segundo paso, y con el proyecto terminado, se presentó una copia simple al director del hospital del proyecto solicitando el permiso para llevar a cabo la encuesta y así obtener los datos para continuar con el proceso de investigación. El tercer paso que se contempló en el estudio fue de asistir al hospital con regularidad hasta completar la cantidad de 87 personas encuestados para el estudio, en este paso fue crucial presentarle a cada uno su consentimiento informado y explicarles la confidencialidad del estudio, así como darles la libertad de que elijan si desean desarrollar la encuesta o no. Como cuarto paso se agradeció a cada participante, y al director del hospital por la oportunidad de permitir realizar la encuesta, ello se acompañó de una propuesta de confección e implementación de un programa de desarrollo integral según los hallazgos del estudio. Como quinto paso, se sistematizó los datos recolectados para poder analizarlos y obtener los resultados del proceso de investigación.

3.6. Método de análisis de datos

Se utilizó pruebas de normalidad para hallar la distribución de los datos que se recogieron en la muestra, dado que ambos instrumentos presentan validez, confiabilidad y han sido utilizados en una gran cantidad de estudios relacionándose con otras variables se aplicó el coeficiente de correlación de Pearson, debido a las bondades psicométricas de los instrumentos seleccionados. Todos estos análisis estadísticos fueron obtenidos a través del programa SPSS, que es un programa usado en investigaciones científicas para la correcta sistematización, manejo y obtención de resultados, por ello se usó la estadística inferencial.

3.7. Aspectos éticos

En el presente estudio, como se mencionó en el punto de procedimientos, se ejecutaron acciones basados en los aspectos de la bioética y el respeto a los derechos humanos, esto implicó considerar el principio de beneficencia y no maleficencia, porque a raíz del presente estudio se buscó reducir los riesgos relacionados al agotamiento laboral o el uso desmedido de las redes sociales que podrían estar relacionadas con un deterioro significativo de la salud del personal de enfermería, pero también este principio se refiere a que a través de la investigación no se causó daño alguno al participante que acepte llenar los cuestionarios. De igual forma en el estudio se cumplió con el principio de confidencialidad porque los datos fueron de uso exclusivo para el análisis estadístico y para generar teorías sobre los resultados que se obtengan, a la par, se cumplió con el principio de privacidad, porque solo el investigador manejó la información sobre quienes han sido encuestados sin revelar la participación de ellos a terceras personas, los lugares que se emplearon para el recojo de datos también fueron considerados de tal forma que no se vulnera este principio, evitándose la sindicación o señalización de los participantes a voz de los demás (Moscoso y Díaz, 2017).

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos

De la una muestra de 87 profesionales de enfermería de un hospital castrense, el 90,8% pertenecieron al sexo femenino, así mismo el 52,9% fueron casados (as) y el 28,7% fueron solteros (as), respecto a la edad, el 65,5% se encontraban en un rango entre 41 a 50 años, seguido del 23% quienes se encontraban entre 31 a 40 años. (Ver Anexo F).

Tabla 1

Nivel de opinión del uso de redes sociales del personal de enfermería en un hospital castrense, Lima, 2022.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	76	87,4
Medio	11	12,6
Total	87	100,0

La tabla 1 se evidencia que, del total de profesionales de enfermería encuestados, el 87,4% tuvieron una opinión de nivel bajo sobre el uso de redes sociales; mientras que el 12,6% restante manifestó una opinión de uso de nivel medio.

Tabla 2

Grado de agotamiento laboral del personal de enfermería en un hospital castrense, Lima, 2022.

Grado	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	65	74,7
Medio	22	25,3
Total	87	100,0

La tabla 2 evidencia que, del total de profesionales de enfermería encuestados, el 74,7% obtuvo un grado de agotamiento laboral de nivel bajo; empero, el 25,3% se encontró en un grado medio.

4.2. Análisis Inferencial

Prueba de Hipótesis general

Tabla 3

Prueba de normalidad para las variables

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	GI	Sig.	Estadístico	GI	Sig.
Uso de redes sociales	0,100	87	0,030	0,961	87	0,009
Agotamiento laboral	0,145	87	0,000	0,903	87	0,000

Nota. Corrección de significación de Lilliefors

Las series de ambas variables Uso de redes sociales y Agotamiento laboral no poseen una distribución normal dado que sus valores de significancia de 0,30 y 0,00, respectivamente, son menores a 0,05, según la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov (ya que la muestra fue mayor a 30 datos). Por tal, se decidió aplicar el test de correlación para distribuciones no paramétricas: Rho de Spearman.

Hipótesis general:

H_i: Existe una relación significativa y directamente proporcional entre el uso de las redes sociales y el agotamiento laboral en el personal de enfermería de un hospital castrense de Lima, 2022.

H_o: No existe una relación significativa y directamente proporcional entre el uso de las redes sociales y el agotamiento laboral en el personal de enfermería de un hospital castrense de Lima, 2022.

La regla de decisión gira en torno a dos posibilidades:

Si $p < 0,05$, existe relación significativa

Si $p > 0,05$, no existe relación significativa

Asimismo, el grado de correlación se establece según estos parámetros:

Tabla 4

Grado de correlación de Rho de Spearman según resultado de la prueba.

Niveles	Interpretación
De 0,80 a 1,00	Muy alta correlación
De 0,60 a 0,79	Alta correlación
De 0,40 a 0,59	Moderada correlación
De 0,20 a 0,39	Baja correlación
De 0,00 a 0,19	Muy baja correlación

Tabla 5

Prueba de hipótesis general

			Agotamiento laboral
Rho de Spearman	Uso de redes sociales	Coefficiente de correlación	0,386**
			Sig. (bilateral)
			0,000

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

En la tabla 5 se aprecia una significancia bilateral según Rho de Spearman, menor a 0,05, por lo que entre el uso de redes sociales y el agotamiento laboral sí existe una relación significativa, misma que se explica cómo directa o positiva, pero de grado débil, en función al coeficiente de correlación de 0,386. Entonces, se acepta la hipótesis alterna.

Prueba de hipótesis específicas

Tabla 6

Prueba de normalidad para las dimensiones

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Agotamiento Emocional	0,119	87	0,004	0,935	87	0,000
Despersonalización	0,167	87	0,000	0,868	87	0,000
Realización Personal	0,269	87	0,000	0,763	87	0,000

Nota. Corrección de significación de Lilliefors

Las series de datos de las tres dimensiones evaluadas no poseen una distribución normal pues sus valores de significancia de 0,00 y 0,04, respectivamente, son menores a 0,05. Por tanto, se decidió aplicar el test de correlación para distribuciones no paramétricas: Rho de Spearman.

Hipótesis específicas

H₁= Existe una relación significativa entre el uso de las redes sociales y el Agotamiento Emocional en el personal de enfermería de un hospital castrense de Lima, 2022.

H₀= No existe una relación significativa entre el uso de las redes sociales y el Agotamiento Emocional en el personal de enfermería de un hospital castrense de Lima, 2022.

H₂= Existe una relación significativa entre el uso de las redes sociales y la Despersonalización en el personal de enfermería de un hospital castrense de Lima, 2022.

H₀= No existe una relación significativa entre el uso de las redes sociales y la Despersonalización en el personal de enfermería de un hospital castrense de Lima, 2022.

H₃= Existe una relación significativa entre el uso de las redes sociales y la Realización Personal en el personal de enfermería de un hospital castrense de Lima, 2022.

H₀= No existe una relación significativa entre el uso de las redes sociales y la Realización Personal en el personal de enfermería de un hospital castrense de Lima, 2022.

Tabla 7

Prueba de hipótesis específicas.

		Coeficiente de correlación	Uso de redes sociales
Rho de Spearman	Agotamiento Emocional	Coeficiente de correlación	0,075
		Sig. (bilateral)	0,493
		N	87
	Despersonalización	Coeficiente de correlación	0,055
		Sig. (bilateral)	0,612
		N	87
	Realización Personal	Coeficiente de correlación	0,423**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	87

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

En la tabla 7 se aprecia que, según el análisis estadístico por Rho de Spearman, la relación entre el uso de redes sociales y la dimensión agotamiento emocional no es significativa ya que se obtuvo una significancia de 0,493, la cual es mayor a 0,05. Entonces, se rechaza la hipótesis alterna.

Asimismo, se aprecia un comportamiento similar en la relación entre el uso de redes sociales y la dimensión despersonalización, ya que resultó no significativa debido a una significancia de 0,612, la cual es mayor a 0,05. Entonces, se rechaza la hipótesis alterna. Finalmente, respecto a la relación entre el uso de redes sociales y la dimensión realización personal, se aprecia una significancia bilateral según Rho de Spearman menor a 0,05, por lo que sí existe una relación significativa. Dicha relación es directa o positiva y de grado moderado, en función al coeficiente de correlación de 0,423. Entonces, se acepta la hipótesis alterna.

V. DISCUSIÓN

El presente estudio refleja que el nivel de uso de redes sociales en el personal de enfermería de un hospital castrense de Lima fue bajo, seguido de un nivel medio; es decir, la mayoría de los profesionales de enfermería no presentaron un uso desmedido y descontrolado de las redes sociales. Estos hallazgos presentaron discrepancias con el estudio de Inga (2020), quien identificó un nivel alto de uso de las redes sociales en estudiantes de la salud, repercutiendo en el trabajo futuro del personal de salud en el ámbito laboral. En general, los hallazgos revelan que existe responsabilidad en el uso de las redes sociales por parte de los profesionales de enfermería, lo cual puede variar según las características sociodemográficas como la edad y el estado civil del participante, como en el estudio de Lima, donde se analizó a población más joven. Por su parte, Fu et al. (2020), identificó que usar de forma frecuente las redes sociales ocasiona malestar y agotamiento en las personas, repercutiendo negativamente en los distintos aspectos de su vida, como en lo social, familiar y laboral. Ello significa que el uso desmedido de los medios sociales puede ocasionar un impacto negativo en el bienestar de las personas que la consumen.

De hecho, teniendo en cuenta estos hallazgos, se puede indicar que las redes sociales han encontrado una amplia aceptación en el sector sanitario debido a las numerosas ventajas a nivel comunicativo, en particular la rapidez y la difusión de la información. Sin embargo, dado que los problemas de salud pueden requerir el intercambio de información sensible, el uso de las redes sociales requiere un buen conocimiento y responsabilidad por parte de los profesionales. De acuerdo a Klimenko et al. (2021) la dependencia a los medios sociales es una forma de adhesión comportamental o psicológica que ocasiona una satisfacción o agrado en el individuo, que al no ser controlado provoca una necesidad relacionada con ansiedad, y para disminuir ello es que se desarrollan patrones de obsesión (pensamiento) y compulsión (acción) para consumir aquello de lo cual han generado una dependencia. Esta teoría indica que un nivel alto de uso de redes sociales puede ocasionar distracciones en el profesional enfermero, influyendo de forma negativa en su rendimiento en el trabajo, y, por ende, no se brinda una atención de calidad a la población.

Partiendo de la teoría biopsicosocial de Griffiths que sostiene que el uso desmedido de las plataformas sociales se ocasiona por el funcionamiento de cinco componentes que son, las características de prominencia los cambios de estado anímico, la sintomatología de la abstinencia, la fase de conflictos y la fase de recaídas (Quintero y Cerquera, 2018), se puede afirmar que la persona que sufre adicción a las redes sociales no puede ser consciente de ello, se olvida de sus responsabilidades y no puede estar concentrado en las tareas que ejecuta debido a la sensación de dependencia hacia los medios sociales. Por tanto, es importante que los profesionales de enfermería sean conscientes de la forma en cómo utilizan esta herramienta, de tal forma que no provoque algún daño en su bienestar mental.

Por otro lado, el estudio demostró que el nivel de agotamiento laboral que más predominó en el personal de enfermería fue el bajo, seguido de un nivel medio. Al respecto, se han encontrado estudios con hallazgos diferentes. Al respecto, Jantsch et al. (2018) indican que el agotamiento laboral es la respuesta ineficaz e inadecuada a un constante estrés emocional crónico, en donde adicionalmente se han presentado malestares físicos de agotamiento o hartazgo, manifestaciones psicológicas de disconformidad y agotamiento, y una inadecuación con las tareas o funciones que comúnmente debe desarrollar. En este sentido, es de conocimiento que el personal enfermero trabaja en difíciles condiciones y en estrecha relación con los seres humanos y sus condiciones de salud, donde la atención al paciente es una tarea realmente ardua que supone una gran presión física y psicológica para los profesionales de enfermería. Los pacientes tienen grandes expectativas del personal de enfermería, mientras que estos últimos pueden no tener la capacidad o la autoridad para cumplir con todas las expectativas de los pacientes. Todos estos factores podrían poner a las enfermeras en riesgo de sufrir trastornos físicos y mentales, incluido el agotamiento laboral. En este sentido se enfatiza que el agotamiento laboral es un tema emergente en la vida actual de las enfermeras.

En síntesis, el agotamiento es un síndrome cada vez más frecuente que resulta del estrés situacional, personal y profesional, caracterizado por agotamiento emocional, despersonalización y reducción de la realización personal. Las personas más vulnerables son los profesionales de enfermería, pues trabajan en servicios humanos, generando consecuencias indeseables como agotamiento

emocional, pérdida de energía, deshumanización, desapego del trabajo, sensación de insuficiencia, productividad reducida y habilidades de afrontamiento.

Así mismo, la presente investigación identificó que existe un vínculo significativo y directamente proporcional entre el uso de las redes sociales y el agotamiento laboral en el personal de enfermería de un hospital castrense de Lima a un nivel de significancia menor a 1%, por lo que se aceptó la hipótesis de estudio. Al respecto, se han encontrado dos estudios internacionales que coincidieron con los hallazgos de la presente investigación. Uno de ellos fue Zivnuska et al. (2019), quien identificó la presencia de un vínculo positivo entre las redes sociales y el agotamiento en el trabajo; además, enfatizó que el uso desmedido de las redes sociales ocasionan consecuencias negativas en el rendimiento laboral al verse afectado desde el aspecto físico al presentar comportamientos adictivos que dificultan la capacidad de mantener una ecuanimidad entre el trabajo y la familia; y desde el aspecto emocional, cuando las reacciones que las personas experimentan al emplear las redes sociales crean una sensación de agotamiento emocional. También, en el estudio de Han et al. (2020) se identificó que un mayor uso de las redes sociales influyen en la presencia de niveles altos de agotamiento laboral.

Desde otra perspectiva, Evers et al. (2020) analizaron el vínculo entre el uso de las redes sociales con la alteración del sueño y el logro académico, identificando que utilizar los medios sociales guarda un vínculo negativo muy bajo con el logro académico ($p < 0.05$), determinando que usar frecuentemente las redes sociales afecta negativamente a la calidad y cantidad de su sueño, lo que origina un menor rendimiento académico y agotamiento. Por su parte, Peña (2020) identificó que existe una asociación entre la condición laboral y la dependencia hacia las redes sociales ($p = 0,016$) y con un OR que señala que los colaboradores con un alto grado de dependencia a los medios sociales tienen 2,67 veces más probabilidad de ser despedidos a comparación de los colaboradores con un nivel de adicción bajo, concluyendo así que la adicción a redes sociales presenta asociación con el despido laboral. Así mismo, Huacho (2017) y Arévalo y Bustamante (2020) determinaron que el uso de redes sociales influye significativamente en la eficiencia, eficacia y efectividad de la productividad laboral ($p = 0,000 < 0,05$) y en el desempeño laboral, respectivamente. Al respecto se ha

indicado que el uso desmedido de las redes sociales provoca un pensamiento distorsionado fundamentado en la necesidad de usar las redes sociales que repercuten en la privación del sueño o la alteración de actividades básicas como la alimentación (Gómez et al., 2021); además, puede provocar la pérdida de la noción del tiempo respecto del uso de las redes sociales en contexto laborales (Du et al., 2021).

En general, estos hallazgos reflejan que la adicción a este tipo de plataformas sociales puede influir en el nivel de concentración de los profesionales de la salud, en su capacidad de ser conscientes de lo que están haciendo, afectando la atención brindada a los pacientes. Por otro lado, las redes sociales pueden ser percibidas como un medio de distracción para evitar enfrentar los problemas que puedan ocurrir en el entorno de trabajo en vez de tratar de resolverlos, ocasionando la acumulación de sentimientos negativos que más adelante pueden originar la presencia de carga física y emocional en los profesionales de enfermería. Así mismo, el uso de los medios sociales puede poner en riesgo el cumplimiento de los objetivos de salud pública al influir en los comportamientos de los profesionales de enfermería, debido a que los seres humanos son una especie muy social que a menudo pueden estar influenciados por la opinión de sus amigos o personas cercanas a ellos, a ello se suma, la información encontrada en las redes sociales, lo cual puede influir en el estado emocional y pensamientos de los mismos.

También, el estudio determinó que no hay un vínculo significativo y directamente proporcional entre el uso de las redes sociales y el agotamiento emocional en el personal de enfermería de un hospital castrense de Lima, por lo que se aceptó la hipótesis nula. Al respecto, se ha encontrado discrepancias con un antecedente nacional, donde se evidenció relación entre ambas variables, pero negativa. Tal es el caso de Inga (2020), quien determinó que coexiste un vínculo significativo y negativa entre las redes sociales y el agotamiento laboral en estudiantes de la salud (coeficiente de correlación de Pearson = -0,389). Estos hallazgos reflejan cierta controversia sobre los beneficios y riesgos del uso de las redes sociales. Por un lado, Lozano et al. (2020) detallaron que el uso de las redes sociales contribuye a un intercambio de comunicación dinámica, que engloba a una

persona, grupo de personas o instituciones, con el objetivo de preservar los vínculos amicales en donde además se deben cumplir con ciertos requisitos y normas. Por otro lado, Pandya y Lodha (2021) indicaron que las redes sociales, pueden ocasionar efecto negativo en el compromiso laboral y el incremento de comparaciones entre el profesional con los demás que le rodean.

Por su parte, Lozano et al. (2020) es más explícito al aclarar que las redes sociales provocan ciertos beneficios si se utilizan de forma correcta, pero cuando el tiempo de permanencia se vuelve extenso, puede provocar la pérdida de la voluntad por actuar correctamente; además, el resultado de establecer relaciones a través de las redes sociales con frecuencia sólo genera mayor distanciamiento y ansiedad en el contacto directo. En este sentido, se sabe que el profesional de enfermería emplea cada vez más las redes sociales para fines privados u organizacionales (relacionados con el trabajo), además, puede proporcionar a los compañeros de trabajo una herramienta eficiente para compartir información relevante de manera oportuna. El uso de las redes sociales puede impulsar el rendimiento individual al integrar interacciones cara a cara y reducir el comportamiento laboral contraproducente, como el ausentismo. Por el contrario, las redes sociales generan efectos adversos que pueden disminuir la productividad organizacional a través de la dispersión de la atención y el uso irrelevante. En conclusión, es importante seguir indagando sobre el vínculo entre el uso de las redes sociales y el agotamiento emocional, pues se ha reflejado un vacío de conocimiento con respecto a este tema de gran relevancia.

Así mismo, se identificó que no hay un vínculo significativo entre el uso de las redes sociales y la despersonalización en el personal de enfermería de un hospital castrense de Lima. Al respecto, no se han encontrado estudios que hayan analizado la relación entre estas variables. Sin embargo, desde otra perspectiva Guan et al. (2017) determinaron que el uso de las redes sociales influye en la percepción y satisfacción laboral de las personas, generando un aceleramiento en el desarrollo del agotamiento laboral. Por su parte, Achiña (2020) determinó que mientras más se emplean las redes sociales, más alto será la procrastinación. Ello significa que el uso de las redes sociales puede afectar el pensamiento de los profesionales de enfermería sobre su satisfacción con el trabajo y ocasionado una

desconexión con la realidad, es decir, el uso de las redes sociales en el trabajo puede debilitar la concentración, disminuir el desempeño organizacional (no completar un trabajo determinado) e invadir la privacidad de los mismos. En efecto, según la teoría de Sáenz (2018), la despersonalización hace referencia al conjunto de actitudes negativas con el entorno, a la pérdida de la conexión con su realidad y el inicio de cuestionamientos continuos sobre los diferentes aspectos de su vida, conduciendo a una insatisfacción con su calidad de vida en general.

Por último, se determinó que el uso de las redes sociales se relaciona estadísticamente con la realización personal en el personal de enfermería de un hospital castrense de Lima, 2022. Al respecto, no se han encontrado estudios que hayan analizado la relación entre estas variables. Sin embargo, de acuerdo a la teoría de Oliveira et al. (2019), la realización personal es la percepción subjetiva de sentirse frustrado por el trabajo que se realiza y en el trabajo que se encuentra. Ello significa que la realización personal son sensaciones de insatisfacción por parte del profesional de enfermería con respecto a los logros obtenidos en el trabajo y a su desarrollo y crecimiento profesional. Estas emociones pueden surgir en gran medida si se hace uso de las redes sociales.

Bajo este contexto, investigadores como Pérez y Quiroga-Garza (2019) centraron su estudio en conocer el impacto de las redes sociales en el aspecto emocional, identificando que ante un uso compulsivo de redes sociales la sensación de soledad es mayor (ρ de Spearman=0,327), al mismo tiempo que se evidenció que un uso compulsivo de redes sociales motiva una frecuente comparación social tanto negativa (ρ de Spearman=0,164) como positiva (ρ de Spearman=0,215), sobre exponiendo a la persona a debates redundantes y distractores en espacios laborales donde sus niveles de concentración deben estar a pleno. Por su parte, Han et al. (2020) identificaron que la variable comparación social juega un rol fundamental explicando que, cuando una persona suele hacer una identificación descendente o comparación a la baja, genera que el proceso de agotamiento laboral se incremente.

De hecho, partiendo de la teoría de Sánchez, que define la comparación social como un proceso cognitivo, casi al nivel de la construcción de un recuerdo,

o la elaboración de conceptos, debido a que se valoran situaciones específicas (Sánchez, 2020), se puede afirmar que las redes sociales pueden colocar en debate a los profesionales de la salud, al hacer una comparación de su vida sobre la vida de los otros, ocasionando sensaciones de insatisfacción consigo mismos y con sus logros.

En la teoría de la comparación social en el burnout se explica la presencia de agotamiento laboral desde el aspecto social y emocional. En primer lugar, Esteras et al. (2018) manifiesta que la comparación social es una relación de tipo intencional donde el profesional de enfermería evalúa los problemas de salud, preocupaciones y malestares emocionales de sus pacientes lo que obliga a formular juicios y comparaciones de la vida de sus pacientes con relación a la propia. Por otro lado, Fodor et al. (2020) infiere que los vínculos que se establecen entre los trabajadores de la salud contribuyen a un mejor rol de cuidado terapéutico con los pacientes y favorece el desarrollo del apoyo social en la organización, sin embargo, el involucramiento con compañeros motiva también el aumento en la comparación social. Al respecto Esteras et al. (2018) indican que en el contexto de salud, el personal sanitario no busca apoyo social debido a que puede ser interpretado como una señal de incompetencia o incapacidad del profesional, lo que incrementa los niveles de agotamiento laboral.

Tales hallazgos demuestran que las redes sociales pueden beneficiar el cuidado de la salud de varias maneras, pues permite que los profesionales de enfermería se encuentren en constante comunicación y compartan información valiosa en beneficio de la población. Así mismo, otorga al personal de enfermería la oportunidad de manifestar sus sentimientos y reflexionar sobre los mismos; incluso, pueden conseguir el apoyo de amigos, colegas y compañeros. Sin embargo, es importante seguir indagando sobre el uso inapropiado de las redes sociales por parte de los profesionales de enfermería, pues puede contribuir a la presencia de agotamiento laboral.

En síntesis, a pesar del hecho de que el agotamiento ocupacional en las profesiones de servicios humanos ha sido el foco de numerosos esfuerzos de investigación, existe poca atención en los procesos psicológicos sociales que

podrían ser relevantes. Por tanto, es importante indagar sobre el vínculo entre las redes sociales y la presencia de agotamiento emocional en los profesionales de la salud. Así mismo, los hallazgos del estudio sugieren implicaciones prácticas para la gestión pública, pues brindan a los encargados de recursos humanos y gerentes de personal evidencia empírica para construir estrategias organizacionales en términos de agotamiento laboral, trabajo emocional y uso de las redes sociales. Es decir, los hallazgos ayudaran a que los administradores de los hospitales fomenten el uso de redes sociales de forma adecuada a través de la implementación de intervenciones o programas probados teóricamente, pues se ha evidenciado que ello constituye uno de los aspectos que favorecen el agotamiento de los profesionales de enfermería.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Sobre el objetivo e hipótesis general, se determinó que existe una relación significativa entre el uso de las redes sociales y el agotamiento laboral en el personal de enfermería de un hospital castrense de Lima, 2022, siendo su significancia $p=0.000 < 0,05$ y su correlación Rho de Spearman = 0,386. Ello significa que el uso desmedido de las redes sociales contribuye al incremento del nivel de agotamiento laboral en los profesionales de enfermería.

Segunda: Sobre el objetivo específico 1 e hipótesis específica 1, se identificó que no existe una relación significativa entre el uso de las redes sociales y el agotamiento emocional en el personal de enfermería de un hospital castrense de Lima, 2022, pues su significancia $p=0,493$ fue mayor a 0,05. Ello significa que el uso frecuente de las redes sociales no influyó en la presencia de agotamiento emocional en los profesionales de enfermería.

Tercera: Sobre el objetivo específico 2 e hipótesis específica 2, se identificó que no existe una relación significativa entre el uso de las redes sociales y la despersonalización en el personal de enfermería de un hospital castrense de Lima, 2022, pues su significancia $p=0,612$ fue mayor a 0,05. Ello significa que el uso frecuente de las redes sociales no se relacionó en la presencia de despersonalización en los profesionales de enfermería.

Cuarta: Sobre el objetivo específico 3 e hipótesis específica 3, se identificó que existe una relación significativa entre el uso de las redes sociales y la realización personal en el personal de enfermería de un hospital castrense de Lima, 2022, siendo su significancia $p=0,000 < 0,05$ y su correlación Rho de Spearman = 0,423. Ello significa que el uso desmedido de las redes sociales contribuye al incremento de percepciones negativas sobre la realización personal en los profesionales de enfermería.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Se recomienda a las instituciones de salud definir acciones disciplinarias por el uso excesivo de las redes sociales en el entorno de trabajo. Ello contribuye a que el profesional de salud mantenga una mejor concentración en el trabajo y se reduzcan las sensaciones de insatisfacción con las funciones que ejecutan dentro de la institución.

Segunda: Se aconseja a los futuros investigadores seguir indagando sobre la relación entre el uso de las redes sociales y el agotamiento emocional en los profesionales de enfermería con la finalidad de que las instituciones de salud formulen las acciones preventivas necesarias para evitar un incremento de los niveles de agotamiento emocional, priorizando la salud del personal de enfermería y la seguridad de los pacientes.

Tercera: Se sugiere al Jefe de recursos humanos del hospital castrense de Lima realizar talleres participativos que contribuyan a que el profesional de enfermería conecte con sus compañeros de trabajo, mejorando su interrelación con los demás. Además, los talleres pueden estar relacionados a mejorar la seguridad que tiene el profesional de enfermería consigo mismo, reduciendo el riesgo a que puedan presentar agotamiento laboral.

Cuarta: Se propone al Jefe de recursos humanos del hospital castrense de Lima realizar actividades recreativas que involucren la participación de los profesionales de enfermería, con la finalidad de promover una cultura organizacional favorable que fomente el adecuado desempeño de los colaboradores y la protección contra los factores asociados al agotamiento laboral, además de realizar acciones que contribuyan a la motivación de los colaboradores con su trabajo.

REFERENCIAS

- Achiña, J. (2020). *Procrastinación laboral y adicción a las redes sociales en docentes de diferentes instituciones educativas de Tarapoto, 2019* [Tesis de pregrado, Universidad Peruana Unión].
<https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/4328>
- Amin, A., Almari, H., Isaac, O. y Mohammed, F. (2019). Investigating the Key Factors Influencing the Use of Online Social Networks in Public Sector Context in the UAE. *International Journal of Innovation*, 7(3), 392–411.
<https://doi.org/10.5585/iji.v7i3.347>
- Arias, J. y Covinos, M. (2021). *Diseño y Metodología de la Investigación*. Enfoques Consulting EIRL.
- Arones, D. y Barzola, L. (2018). *Adicción a redes sociales y rendimiento académico en estudiantes de Psicología de la Universidad “Alas Peruanas” Ayacucho, 2018* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/26989>
- Becoña, E. (2018). ¿Enfermedad cerebral o modelo biopsicosocial en adicciones? Recordando el estudio de veteranos del Vietnam. *Psicothema*, 30(3), 270–275.
https://www.researchgate.net/publication/326479796_Enfermedad_cerebral_o_modelo_biopsicosocial_en_adicciones_Recordando_el_estudio_de_veteranos_del_Vietnam
- Brevers, D. y Turel, O. (2019). Strategies for self-controlling social media use: Classification and role in preventing social media addiction symptoms. *Journal of Behavioral Addictions*, 8(3), 554–563.
<https://doi.org/10.1556/2006.8.2019.49>
- Cadena, P., Rendón-Medel, R., Aguilar-Ávila, J., Salinas- Cruz, E., De la Cruz-Morales, F. y Sangerman- Jarquín, D. (2017). Métodos cuantitativos, métodos cualitativos o su combinación en la investigación: un acercamiento en las ciencias sociales. *Revista Mexicana de Ciencias Agrícolas*, 8(7), 1603–1617.

https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-09342017000701603

Chen, H., Richard, O., Dorian, O. y Ford, D. (2020). Work engagement, emotional exhaustion, and counterproductive work behavior. *Journal of Business Research*, 114, 30–41. <https://doi.org/10.1016/J.JBUSRES.2020.03.025>

Cordova, M. y Cancion, C. (2020). Constraints and opportunities for entrepreneurship in Peru and Chile: A discussion about institutions and social networks in Latin America. *Revista Virtual Universidad Católica Del Norte*, 1(60), 4–23. <https://www.redalyc.org/journal/1942/194263234002/194263234002.pdf>

Cuadrado, E., Tabernero, C., Fajardo, C., Luque, B., Arenas, A., Moyano, M. y Castillo, R. (2021). Type D Personality Individuals: Exploring the Protective Role of Intrinsic Job Motivation in Burnout. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 37(2), 133–141. <https://www.redalyc.org/journal/2313/231369562006/231369562006.pdf>

Du, J., Kerkhof, P. y van Koningsbruggen, G. (2021). The reciprocal relationships between social media self-control failure, mindfulness and wellbeing: A longitudinal study. *PLOS ONE*, 16(8). <https://doi.org/10.1371/JOURNAL.PONE.0255648>

Escobar, P. y Bilbao, J. (2020). *Investigación y educación superior: Investigación, paradigmas, enfoques de investigación, cualitativa y cuantitativa, técnicas e instrumentos*. LLULU.COM. <https://bit.ly/3oKumbt>

Esteras, J., Chorot, P. y Sandín, B. (2018). *El síndrome de burnout en los docentes*. Ediciones Pirámide. https://books.google.com.pe/books?id=pZqbDwAAQBAJ&dq=comparación+social+de+Buunk+y+Schaufeli&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwi3ilvl8ab5AhVCGLkGHe_UDgM4ChDoAXoECAgQAg

Evers, K., Chen, S., Rothmann, S., Dhir, A. y Pallesen, S. (2020). Investigating the

relation among disturbed sleep due to social media use, school burnout, and academic performance. *Journal of Adolescence*, 84, 156–164.

<https://doi.org/10.1016/J.ADOLESCENCE.2020.08.011>

Fodor, D., Pohrt, A., Gekeler, B., Knoll, N. y Heuse, S. (2020). Intensity Matters: The Role of Physical Activity in the Job Demands-Resources Model. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 36(3), 223–229.

<https://www.redalyc.org/jatsRepo/2313/231365058005/231365058005.pdf>

Fu, S., Li, H., Liu, Y., Pirkkalainen, H. y Salo, M. (2020). Social media overload, exhaustion, and use discontinuance: Examining the effects of information overload, system feature overload, and social overload. *Information Processing & Management*, 57(6). <https://doi.org/10.1016/J.IPM.2020.102307>

Gharakhani, D. y Zaferanchi, A. (2019). The Effect Of Job Burnout On Turnover Intention With Regard To The Mediating Role Of Job Satisfaction. *Journal of Health*, 10(1), 109–117.

https://healthjournal.arums.ac.ir/files/site1/user_files_902ca9/mohamadkian-A-10-608-96-f189588.pdf

Gómez, M., Boumadan, M., Soto, R. y Gutiérrez, Á. (2021). What are the factors that influence the use of social networks as a means to serve pedagogy?

Texto Livre: Linguagem e Tecnologia, 14(1), 1–12.

<https://www.redalyc.org/journal/5771/577166257001/577166257001.pdf>

González, B., Puerta, D. y Ramírez, N. (2022). Relación entre el uso problemático de Facebook y la evitación experiencial en jóvenes colombianos. *Psicología Desde El Caribe*, 38(3), 394–407.

http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-417X2021000300393

González, P., Cañizares, C. y Patiño, G. (2018). Las redes sociales como factor de decisión: millennials frente a la generación X. *Revista Economía y Política*, 1(27), 9–28.

<https://www.redalyc.org/journal/5711/571167704001/571167704001.p>

- Guan, S., Xiaerfuding, X., Ning, L., Lian, Y., Jiang, Y., Liu, J. y Ng, T. B. (2017). Effect of Job Strain on Job Burnout, Mental Fatigue and Chronic Diseases among Civil Servants in the Xinjiang Uygur Autonomous Region of China. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 14(8). <https://doi.org/10.3390/IJERPH14080872>
- Guillén López, O. B. (2019). Uso de redes sociales por estudiantes de pregrado de una facultad de medicina en Lima, Perú. *Revista Medica Herediana*, 30(2), 94–99. <https://doi.org/10.20453/RMH.V30I2.3550>
- Han, R., Xu, J., Ge, Y. y Qin, Y. (2020). The Impact of Social Media Use on Job Burnout: The Role of Social Comparison. *Frontiers in Public Health*, 8. <https://doi.org/10.3389/FPUBH.2020.588097/BIBTEX>
- Hernández-Sampieri, R. y Mendoza Torres, C. P. (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa cualitativa y mixta. In *universidad tecnologica Iaja Bajio*. McGraw Hill. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292>
- Huacho Aranda, C. (2017). *Influencia de las redes sociales en la productividad laboral de los trabajadores del Ministerio Público del Callao - 2017* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/9961>
- Inga Reyes, S. (2020). *Adicción a redes sociales, cansancio emocional y sentimiento de soledad en jóvenes universitarios* [Tesis de pregrado, Universidad San Ignacio de Loyola]. <https://repositorio.usil.edu.pe/handle/usil/10274>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2021). *Estadísticas de las tecnologías de información y comunicación en los Hogares*.
- Jantsch, N., Kunz, A. y Pissaia, L. (2018). Síndrome de Burnout: uma revisão integrativa. *Research, Society and Development*, 7(1), 1–12. <https://www.redalyc.org/journal/5606/560659008014/560659008014.pdf>

- Jasso, J., López, F. y Díaz, R. (2018). Addictive behavior to social network sites and its relationship with the problematic use of the mobile phone. *Acta de Investigación Psicológica*, 7(3), 1–10.
<https://www.redalyc.org/journal/3589/358954155010/html/>
- Klimenko, O., Cataño, Y., Otálvaro, I. y Úsuga, S. (2021). Risk of addiction to social networks and the Internet and its relationship with life and socio-emotional skills in a sample of high school students from the municipality of Envigado. *Psicogente*, 24(46), 1–33.
<http://www.scielo.org.co/pdf/psico/v24n46/0124-0137-psico-24-46-123.pdf>
- Lozano Blasco, R., Latorre Cosculluela, C. y Quílez Robres, A. (2020). Social Network Addiction and Its Impact on Anxiety Level among University Students. *Sustainability*, 12(13). <https://doi.org/10.3390/SU12135397>
- Malo-Cerrato, S., Martín-Perpiñá, M. y Viñas-Poch, F. (2018). Uso excesivo de redes sociales: Perfil psicosocial de adolescentes españoles. *Comunicar*, 26(56), 101–117.
<https://www.redalyc.org/journal/158/15855661012/15855661012.pdf>
- Martínez, B., León, C., Suárez, C., Del Moral, G. y Musitu, G. (2021). Cybervictimization, Offline Victimization, and Cyberbullying: The Mediating Role of the Problematic Use of Social Networking Sites in Boys and Girls. *Psychosocial Intervention*, 30(3), 155–162.
<https://www.redalyc.org/journal/1798/179869496004/179869496004.pdf>
- Martínez, J., Yeomans, M., González, N. y Campos, E. (2021). Emotional Exhaustion and Mental Health in a Sample of Chilean Social Science Students During the COVID-19 Pandemic. *PSOCIAL*, 7(2), 2–12.
<https://www.redalyc.org/journal/6723/672371742002/672371742002.pdf>
- Mendoza Enríquez, D. A., Parra Acosta, H., Pallares Chavira, J. A. y López Loya, J. (2021). Smartphones y uso de redes sociales: incidencia en el burnout en médicos residentes. *Educación Médica*, 22(2), 70–76.
<https://doi.org/10.1016/J.EDUMED.2019.10.018>

- Montestruque Orbegoso, L. M. (2018). *Burnout y afrontamiento en docentes de una escuela de nivel socioeconómico medio bajo* [Tesis de pregrado, Pontificia Universidad Católica del Perú]. <http://hdl.handle.net/20.500.12404/12158>
- Moscoso Loaiza, L. F. y Díaz Heredia, L. P. (2017). Aspectos éticos en la investigación cualitativa con niños. *Revista Latinoamericana de Bioética*, 18(34–1), 51–67. <https://doi.org/10.18359/r/bi.2955>
- Ñaupas Paitán, H., Dueñas Valdivia, M. R., Palacios Vilela, J. J. y Romero Delgado, H. E. (2018). *Metodología de la investigación: Cuantitativa–Cualitativa y Redacción de la Tesis*. Ediciones de la U.
- Oliva, G. (2018). *Síndrome de Burnout y resiliencia en el personal de salud del Hospital María Auxiliadora - Lima 2017* [Tesis de pregrado, Universidad Ricardo Palma]. <https://hdl.handle.net/20.500.14138/1181>
- Oliveira, L., Porto, J. y Arnold, J. (2019). Professional Fulfillment: Concept and Instrument Proposition. *Psico-USF*, 24(1), 27–39. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/4010/401064718003/401064718003.pdf>
- Pandya, A. y Lodha, P. (2021). Social Connectedness, Excessive Screen Time During COVID-19 and Mental Health: A Review of Current Evidence. *Frontiers in Human Dynamics*, 3. <https://doi.org/10.3389/FHUMD.2021.684137>
- Peña, C. (2020). *Los factores sociodemográficos y la adicción a las redes sociales como factores de riesgo del despido laboral de trabajadores de las microempresas de la Provincia de Ica - 2019* [Tesis de maestría, Universidad Nacional San Luis Gonzaga]. <https://hdl.handle.net/20.500.13028/3399>
- Peng, J., He, Y., Deng, J., Zheng, L., Chang, Y. y Liu, X. (2019). Emotional labor strategies and job burnout in preschool teachers: Psychological capital as a mediator and moderator. *Work*, 63(3), 335–345. <https://doi.org/10.3233/WOR-192939>
- Pérez, M. y Quiroga-Garza, A. (2019). Uso compulsivo de sitios de redes sociales,

- sensación de soledad y comparación social en jóvenes. *Redes. Revista Hispana Para El Análisis de Redes Sociales*, 30(1), 68–78.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6986740>
- Pettorruso, M., Martinotti, G., Montemitro, C., Miuli, A., Spano, M. C., Lorusso, M., Vellante, F. y Di Giannantonio, M. (2020). Craving and Other Transdiagnostic Dimensions in Addiction: Toward Personalized Neuromodulation Treatments. *Journal of ECT*, 36(2). <https://doi.org/10.1097/YCT.0000000000000643>
- Quintero, M. y Cerquera, A. (2018). Estado de salud general y perfil biopsicosocial de adultos mayores sanos o excepcionales de Santander, Colombia. *Diversitas: Perspectivas En Psicología*, 14(1), 109–120.
<https://www.redalyc.org/journal/679/67957684009/67957684009.pdf>
- Reis, D., Cavalcante, L. y Valente, M. (2019). Biopsychosocial characteristics of sex offenders: An analysis of legal proceedings. *Estudos de Psicologia (Campinas)*, 36(1), 1–13.
<https://www.redalyc.org/jatsRepo/3953/395364257031/395364257031.pdf>
- Ren, D. y Ma, B. (2021). Effectiveness of Interactive Tools in Online Health Care Communities: Social Exchange Theory Perspective. *Journal of Medical Internet Research*, 23(3). <https://doi.org/10.2196/21892>
- Rojas-Jara, C., Henríquez, F., Sanhueza, F., Núñez, P., Inostroza, E., Solís, A. y Contreras, D. (2018). Adicción a Internet y uso de redes sociales en adolescentes: una revisión. *Revista Española de Drogodependencias*, 43(4), 39–54. <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/ibc-176492>
- Sáenz, R. (2018). *Cansancio emocional y rendimiento académico de los estudiantes de la Escuela Técnica Superior PNP - Puente Piedra, 2017* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/14190>
- Sánchez, F. (2020). *Síndrome De Burnout*. Grupo Rodrigo Porrúa.
<https://bit.ly/3vvn13h>

- Sarriá Rojas, C., García Pizarro, P. y Llaja Rojas, V. (2007). *Mbi Inventario Burnout De Maslach & Jackson, Muestra Peruana*. Llaja Rojas.
- Severo, E., Guimaraes, J., Dellarmelin, M. y Ribeiro, R. (2019). The Influence of Social Networks on Environmental Awareness and the Social Responsibility of Generations. *BBR. Brazilian Business Review*, 16(5), 500–518.
<https://www.redalyc.org/journal/1230/123066812005/123066812005.pdf>
- Skaalvik, E. M. y Skaalvik, S. (2020). Teacher burnout: relations between dimensions of burnout, perceived school context, job satisfaction and motivation for teaching. A longitudinal study. *Teachers and Teaching*, 26(7–8), 602–616. <https://doi.org/10.1080/13540602.2021.1913404>
- Urbonavicius, S., Degutis, M., Zimaitis, I., Kaduskeviciute, V. y Skare, V. (2021). From social networking to willingness to disclose personal data when shopping online: Modelling in the context of social exchange theory. *Journal of Business Research*, 136, 76–85.
<https://doi.org/10.1016/J.JBUSRES.2021.07.031>
- Ventura-León, J. L. (2017). ¿Población o muestra? Una diferencia necesaria. *Revista Cubana de Salud Pública*, 43(3).
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662017000400014
- Zivnuska, S., Carlson, J. R., Carlson, D. S., Harris, R. B. y Harris, K. J. (2019). Social media addiction and social media reactions: The implications for job performance. *The Journal of Social Psychology*, 159(6), 746–760.
<https://doi.org/10.1080/00224545.2019.1578725>

ANEXOS

ANEXO A

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala / Tipo	Instrumento
Agotamiento Laboral	El agotamiento laboral o también conocido como síndrome de Burnout, hace referencia a la pérdida de los recursos emocionales para afrontar situaciones y demandas en el contexto laboral, se relaciona, además, con la tendencia a evaluar negativamente el propio trabajo. (Escriba et al., 2008, citado en	Debe ser comprendido como un estado de cansancio y agotamiento incrementado por la cantidad de situaciones estresantes, que repercute en el sentimiento de capacidad negativamente. Esta variable solo puede ser valorado junto a los demás componentes del Agotamiento Laboral.	Agotamiento Emocional	Sensación de no ser capaz de cumplir las necesidades del trabajo.	1,2,3,6,8, 13,14,16,20 (de la prueba original)	Ordinal y Politómica / Cuantitativa	Maslach Burnout Inventory – Inventario de Burnout de Maslach (2021) validado y adaptado por Villacorta, A.
				Percibir situaciones inacabables.			
			Despersonalización	Dificultad para tolerar a sus compañeros de trabajo.	5,10,11,15, 22 (de la prueba original)		
				Duda de sí mismo.			
				Actitud distante hacia el trabajo.			
			Realización Personal	Sensación de no estar llevando bien el trabajo.	4,7,9,12,17,18,19, 21 (de la prueba original)		

	Villacorta, 2021).			Obsesión por la perfección en la realización del trabajo.			
--	-----------------------	--	--	--	--	--	--

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicador	ítems	Escala / Tipo	Instrumento
Uso de las Redes Sociales	Según la autora Cerdán (2017) la adicción a las redes sociales es un tipo de adicción comportamental o psicológica repetitivo que da placer a la persona que al no ser controlado genera necesidad asociado con ansiedad, y para reducir ello es que se desarrolla patrones de obsesión (pensamiento) y compulsión (acción) para consumir aquello de lo cual han generado una dependencia.	Siguiendo la definición de Cerdán, y en concordancia con el uso del instrumento ARS, podemos señalar que la adicción a las redes sociales podría ser considerada como aquella conducta compulsiva que tiene una persona en el uso y la extralimitación de redes sociales, interviniendo en sus actividades cotidianas y con las personas que le rodean.	Obsesión por las Redes Sociales	Tiempo de conexión a las redes sociales.	2, 3, 5, 6, 7, 13, 15, 19, 22 y 23 (de la prueba original)	Ordinal y Politémica / Cuantitativa	Cuestionario de Adicción a las Redes Sociales (ARS) de Ecurra y Salas (2014) adaptado y validado a la realidad peruana
				Estado de ánimo.			
				Relaciones interpersonales.			
			Falta de Control Personal	Control de tiempo conectado	4,11, 12, 14, 20 y 24 (de la prueba original)		
				Intensidad.			
				Frecuencia.			
			Uso excesivo de las Redes Sociales	Necesidad de permanecer conectados	1, 8, 9, 10, 16, 17, 18 y 21 (de la prueba original)		
				Cantidad de veces conectados			

Variable	Tipo de Variable	Forma de Medición	Tipo de Respuesta	Escala de Medición	Criterio de Medición	Indicadores	Instrumento de Medición
Edad	Cuantitativa	Directa	Politómico	Ordinal	N.º de años cumplidos	Nº de años	Encuesta Sociodemográfica
Sexo	Cualitativa	Directa	Dicotómico	Nominal	Según datos de la encuesta	Masculino Femenino	Encuesta Sociodemográfica
Especialidad en Enf.	Cualitativa	Directa	Politómico	Nominal	Según datos de la encuesta	Según estudios de especialidad	Encuesta Sociodemográfica
Estado Civil	Cualitativa	Directa	Politómico	Nominal	Según datos de la encuesta	Casado, Soltero, viudo, etc.	Encuesta Sociodemográfica

ANEXO B

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

CUESTIONARIO DEL SÍNDROME DE BURNOUT

A. DATOS PERSONALES

Sexo:..... Edad:.....

Estado Civil:..... Especialidad en Enfermería:.....

B. CUESTIONARIO: Instrucciones para responder el cuestionario

A continuación, encontrará una serie de enunciados respecto a su trabajo, solicitamos su opinión sincera al respecto No hay respuestas correctas o incorrectas; todas son valiosas pues se refieren a su opinión. Debe contestar, colocando un Aspa (x) sobre la columna que usted considere. Sus respuestas son confidenciales y quedarán en el anonimato. Se procesarán únicamente con fines estadísticos Para responder cada pregunta: Elija uno de los grupos que aparecen y marque una X en el cuadro que Ud. Elija

Preguntas del Cuestionario	Nunca	Pocas veces al año	Una vez al mes	Unas pocas veces al mes	Una vez a la semana	Unas pocas veces a la semana	Todos los días
1. Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado.							
2. Al final de mi jornada laboral me siento agotado.							
3. Me siento fatigado cuando me levanto de la cama y tengo que ir a trabajar.							
4. Comprendo fácilmente cómo se sienten los clientes.							
5. Creo que trato a algunos clientes como si fueran objetos.							
6. Trabajar con personas todos los días es una tensión para mí.							
7. Trato muy eficazmente los problemas de los clientes.							
8. Me siento desgastado por mi trabajo							
9. Creo que influyó positivamente con mi trabajo en la vida de los clientes.							
10. Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión.							
11. Me preocupa el hecho de que este trabajo me endurezca emocionalmente.							
12. Me siento muy activo.							
13. Me siento frustrado en mi trabajo.							
14. Creo que estoy trabajando demasiado.							

15. Realmente no me preocupa lo que les ocurra a mis clientes.							
16. Mis compañeros me brindan apoyo cuando los necesito.							
17. Puedo crear fácilmente una atmósfera relajada con mis clientes.							
18. Me siento animado (a) después de trabajar con mis clientes.							
19. He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión.							
20. En mi trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades.							
21. Siento que se tratar de forma adecuada los problemas emocionales en mi trabajo.							
22. Pienso que los clientes me culpan por alguno de sus problemas.							

CUESTIONARIO DE USO DE LAS REDES SOCIALES

A. CUESTIONARIO: Instrucciones para responder el cuestionario

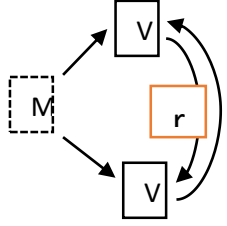
A continuación, se le presenta 24 ítems referidos al uso de las redes sociales, por favor conteste con sinceridad, y recuerde que no hay respuestas correctas o incorrectas; todas son valiosas pues se refieren a su opinión. Debe contestar, colocando un Aspa (x) sobre la columna que usted considere refleja lo que piensa, siente o hace:

Dimensiones	Opciones de Respuesta				
	Siempre	Casi Siempre	A Veces	Casi Nunca	Nunca
Obsesión por las Redes Sociales					
Necesito cada vez más tiempo para atender mis asuntos relacionados con las redes sociales.					
El tiempo que antes destinaba para estar conectado(a) a las redes sociales ya no me satisface, necesito más.					
No sé qué hacer cuando quedo desconectado(a) de las redes sociales					
Me pongo de malhumor si no puedo conectarme a las redes sociales.					
Me siento ansioso(a) cuando no puedo conectarme a las redes sociales.					
Puedo desconectarme de las redes sociales por varios días.					
Aun cuando desarrollo otras actividades, no dejo de pensar en lo que sucede en las redes sociales.					
Descuido a mis amigos o familiares por estar conectado(a) a las redes sociales.					
Mi pareja, o amigos, o familiares; me han llamado la atención por mi dedicación y el tiempo que destino a las cosas de las redes sociales.					
Cuando estoy en el trabajo sin conectar con las redes sociales, me siento aburrido(a).					
Falta de Control Personal					
Apenas despierto ya estoy conectándome a las redes sociales					
Pienso en lo que puede estar pasando en las redes sociales.					
Pienso en que debo controlar mi actividad de conectarme a las redes sociales					
Me propongo sin éxito, controlar mis hábitos de uso prolongado e intenso de las redes sociales.					
Descuido las tareas y los estudios por estar conectado(a) a las redes sociales.					
Creo que es un problema la intensidad y la frecuencia con la que entro y uso la red social.					
Uso excesivo de las Redes Sociales					
Siento gran necesidad de permanecer conectado(a) a las redes sociales					

Entrar y usar las redes sociales me produce alivio, me relaja					
Cuando entro a las redes sociales pierdo el sentido del tiempo.					
Generalmente permanezco más tiempo en las redes sociales, del que inicialmente había destinado.					
Invierto mucho tiempo del día conectándome y desconectándome de las redes sociales					
Permanezco mucho tiempo conectado(a) a las redes sociales.					
Estoy atento(a) a las alertas que me envían desde las redes sociales a mi teléfono o a la computadora.					
Aun cuando estoy en el trabajo, me conecto con disimulo a las redes sociales.					

ANEXO C
MATRIZ DE CONSISTENCIA

Problema General	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Metodología
<p>Problema General</p> <p>¿Cuál es la relación entre el uso de las redes sociales y el agotamiento laboral en el personal de enfermería de un hospital castrense de Lima, 2022?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar la relación entre el uso de las redes sociales y el agotamiento laboral en el personal de enfermería de un hospital castrense de Lima, 2022.</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>Existe una relación significativa y directamente proporcional entre el uso de las redes sociales y el agotamiento laboral en el personal de enfermería de un hospital castrense de Lima, 2022</p>	<p>Uso de las Redes Sociales</p>	<p>Obsesión por las Redes Sociales</p>	<p>Tiempo de conexión a las redes sociales</p>	<p>1. Método de Investigación Hipotético Deductivo, debido a que partiendo de una realidad problemática nos plantearemos hipótesis sobre la relación que guardan los fenómenos observados, que serán contrastados a través de la experimentación, refutándolos o confirmando nuestras conjeturas apriori.</p> <p>2. Nivel de Investigación Básica, según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) debido a que toda investigación básica contiene a aquellas investigaciones que correlacionan dos variables</p> <p>3. Tipo de Investigación No Experimental y Transversal, debido a que la investigación se realizó en un momento del tiempo, haciendo un corte en el tiempo y tomando las características de la población y de las variables en ese momento.</p> <p>4. Enfoque de Investigación Enfoque Cuantitativo; debido a que las variables que se investigón serán posibles de cuantificar y medir a través de instrumentos psicométricos.</p> <p>5. Diseño de Investigación</p>
					<p>Estado de ánimo</p>	
					<p>Relaciones interpersonales</p>	
				<p>Falta de Control Personal</p>	<p>Control de tiempo conectado</p>	
					<p>Intensidad</p>	

<p>Problemas específicos</p> <p>¿Cuál es la relación entre el uso de las redes sociales y el Agotamiento Emocional en el personal de enfermería de un hospital castrense de Lima?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el uso de las redes sociales y la Despersonalización en el personal de enfermería de un hospital castrense de Lima?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el uso de las redes sociales y la Realización Personal en el personal de enfermería de un hospital castrense de Lima?</p>	<p>Objetivos específicos</p> <p>Determinar la relación entre el uso de las redes sociales y el Agotamiento Emocional en el personal de enfermería de un hospital castrense de Lima, 2022</p> <p>Determinar la relación entre el uso de las redes sociales y la Despersonalización en el personal de enfermería de un hospital castrense de Lima, 2022</p> <p>Determinar la relación entre el uso de las redes sociales y la Realización Personal en el personal de enfermería de un hospital castrense de Lima, 2022.</p>	<p>Hipótesis específicas</p> <p>Existe una relación significativa entre el uso de las redes sociales y el Agotamiento Emocional en el personal de enfermería de un hospital castrense de Lima, 2022</p> <p>Existe una relación significativa entre el uso de las redes sociales y la Despersonalización en el personal de enfermería de un hospital castrense de Lima, 2022.</p> <p>Existe una relación significativa entre el uso de las redes sociales y la Realización Personal en el personal de enfermería de un hospital castrense de Lima, 2022</p>			Frecuencia	<p>El diseño se de tipo causal – correlacional Figura 1 <i>Esquema de diseño de investigación</i></p>  <p>Donde: M= Muestra estadística V₁= Uso de redes sociales V₂= Agotamiento Laboral r = Relación estadística entre ambas variables</p>			
					Necesidad de permanecer conectados		<p>Uso excesivo de las Redes Sociales</p>		
					Cantidad de veces conectados				
					<p>Agotamiento Laboral</p>		<p>Agotamiento Emocional</p>	Sensación de no ser capaz de cumplir las necesidades del trabajo	<p>6. Población y Muestra La población la comprenderán el personal de enfermería de un hospital de las FFAA Para calcular el tamaño de muestra se utilizó la siguiente fórmula:</p> $n = \frac{N}{1 + \frac{e^2(N-1)}{Z^2pq}}$ <p>En donde: n = Tamaño de la muestra que deseamos conocer N = Tamaño conocido de la población z = Nivel de confianza: 95% (α = .05/ 1.96) pq = Varianza de la población: .25</p>
								Percibir situaciones inacabables	
							<p>Despersonalización</p>	Dificultad para tolerar a sus compañeros de trabajo	

						e = Error muestral: 5%
						7. Técnica de Recolección de Datos Cuestionario de Adicción a Redes Sociales – ARS elaborado por Salas y Escurra (2014) Maslach Burnout Inventory - BMI elaborado por Maslach, Adaptado y Validado por Villacorta (2021) Cuestionario Sociodemográfico 8. Técnicas de Procesamiento de Datos Se usó el Programa SPSS versión 23 para el procesamiento de datos y análisis estadístico. Se uso de la estadística descriptiva e inferencial para el análisis de los resultados obtenidos.
					Duda de sí mismo	
					Actitud distante hacia el trabajo.	
				Realización Personal	Sensación de no estar llevando bien el trabajo.	
					Obsesión por la perfección en la realización del trabajo.	

ANEXO D

VALIDEZ DE LOS INSTRUMENTOS



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE USO DE LAS REDES SOCIALES

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1 : OBSESION POR LAS REDES SOCIALES							
1	Necesito cada vez más tiempo para atender mis asuntos relacionados con las redes sociales	X		X		X		
2	El tiempo que antes destinaba para estar conectado a las redes sociales ya no me satisface, necesito más	X		X		X		
3	No sé qué hacer cuando quedo desconectado de las redes sociales	X		X		X		
4	Me pongo de mal humor sino puedo conectarme a las redes sociales	X		X		X		
5	Me siento ansioso(a) cuando no puedo conectarme a las redes sociales	X		X		X		
6	Cuando estoy en clase sin conectarme a las redes sociales, me siento aburrido(a)	X		X		X		
7	Puedo desconectarme de las redes sociales por varios días	X		X		X		
8	Descuido a mis familiares o amigos por estar conectado en las redes sociales	X		X		X		
9	Mi pareja, amigos o familiares me han llamado la atención por mi dedicación y el tiempo que destino a las cosas de las redes sociales	X		X		X		
	DIMENSION 2 : FALTA DE CONTROL PERSONAL							
10	Apenas despierto ya estoy conectándome a las redes sociales	X		X		X		
11	Pienso en lo que pueda estar pasando en las redes sociales	X		X		X		
12	Pienso en que debo controlar mi actividad de conectarme a las redes sociales	X		X		X		
13	Me propongo sin éxito, controlar mis hábitos de uso prolongado intenso de las redes sociales	X		X		X		
14	Descuido las tareas y los estudios por estar demasiado tiempo conectado a las redes sociales	X		X		X		
15	Creo que es un problema de intensidad con la que uso las redes sociales	X		X		X		
16	Creo que es un problema de frecuencia con la que entro y uso las redes sociales	X		X		X		
17	Frecuentemente a diario me conecto a las redes sociales	X		X		X		
	DIMENSION 3 : USO EXCESIVO DE REDES SOCIALES							
18	Siento gran necesidad de estar conectado a las redes sociales	X		X		X		
19	Entrar y usar las redes sociales me produce alivio, me relaja	X		X		X		
20	Cuando entro a las redes sociales pierdo el sentido del tiempo	X		X		X		
21	Generalmente permanezco más tiempo en las redes sociales, del que inicialmente había destinado	X		X		X		

22	Invierto mucho tiempo del día conectándome y desconectándome de las redes sociales.	X		X		X		
23	Estoy atento a las alertas que me envían desde las redes sociales a mi teléfono o a la computadora.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

LOS ITEMS TRANSPARENTES SON SUFICIENTES PARA EVALUAR LAS DIMENSIONES DE LA VARIABLE USO DE LAS REDES SOCIALES

✓ Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir []
No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador:

VELASQUEZ ALMEIDA, KAREN YANESSA

DNI: 40381989

Especialidad del validador:

MAESTRO EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

ORCID: 0000-0003-2489-5334

23 MAYO
LIMA de del 20..22

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

K. Velasquez A.

Firma del Experto validador

VELASQUEZ ALMEIDA KAREN YANESSA

DNI 40381989 MAESTRO EN GESTIÓN

DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE
USO DE LAS REDES SOCIALES

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1 : OBSESION POR LAS REDES SOCIALES								
1	Necesito cada vez más tiempo para atender mis asuntos relacionados con las redes sociales	X		X		X		
2	El tiempo que antes destinaba para estar conectado a las redes sociales ya no me satisface, necesito más.	X		X		X		
3	No sé qué hacer cuando quedo desconectado de las redes sociales.	X		X		X		
4	Me pongo de mal humor sino puedo conectarme a las redes sociales.	X		X		X		
5	Me siento ansioso(a) cuando no puedo conectarme a las redes sociales.	X		X		X		
6	Cuando estoy en clase sin conectarme a las redes sociales me siento aburrido(a).	X		X		X		
7	Puedo desconectarme de las redes sociales por varios días.	X		X		X		
8	Descuido a mis familiares o amigos por estar conectado en las redes sociales.	X		X		X		
9	Mi pareja, amigos o familiares me han llamado la atención por mi dedicación y el tiempo que destino a las cosas de las redes sociales.	X		X		X		
DIMENSION 2 : FALTA DE CONTROL PERSONAL								
10	Apenas despierto ya estoy conectándome a las redes sociales.	X		X		X		
11	Pienso en lo que pueda estar pasando en las r4des sociales.	X		X		X		
12	Pienso en que debo controlar mi actividad de conectarme a las redes sociales	X		X		X		
13	Me propongo sin éxito controlar mis hábitos de uso prolongado inteno de las redes sociales.	X		X		X		
14	Descuido las tareas y los estudios por estar demasiado tiempo conectado a las redes sociales.	X		X		X		
15	Creo que es un problema de intensidad con la que uso las redes sociales.	X		X		X		
16	Creo que es un problema de frecuencia con la que entro y uso las redes sociales.	X		X		X		
17	Frecuentemente a diario me conecto a las redes sociales.	X		X		X		
DIMENSION 3 : USO EXCESIVO DE REDES SOCIALES								
18	Siento gran necesidad de estar conectado a las redes sociales.	X		X		X		
19	Entrar y usar las redes sociales me produce alivio, me relaja.	X		X		X		
20	Cuando entro a las redes sociales pierdo el sentido del tiempo.	X		X		X		
21	Generalmente permanezco más tiempo en las redes sociales, del que inicialmente había destinado.	X		X		X		

22	Invierto mucho tiempo del día conectándome y desconectándome de las redes sociales.	X		X		X		
23	Estoy atento a las alertas que me envían desde las redes sociales a mi teléfono o a la computadora.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Los items planteados son suficientes para evaluar las dimensiones de la variable uso de las redes sociales

✓ Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir []
No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador:

Compos, Camdenas, Sandra, Gisela

DNI: 40056370

Especialidad del validador:

Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud

ORCID:

Jesús María 20 Mayo del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto validador

Sandra Gisela Compos Camdenas
DNI 40056370 Maestría en Gestión de los
Especialidad Servicios de la
Salud

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE
USO DE LAS REDES SOCIALES

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1 : OBSESION POR LAS REDES SOCIALES								
1	Necesito cada vez mas tiempo para atender mis asuntos relacionados con las redes sociales	X		X		X		
2	El tiempo que antes destinaba para estar conectado a las redes sociales ya no me satisface, necesito más.	X		X		X		
3	No sé que hacer cuando quedo desconectado de las redes sociales.	X		X		X		
4	Me pongo de mal humor sino puedo conectarme a las redes sociales.	X		X		X		
5	Me siento ansioso(a) cuando no puedo conectarme a las redes sociales.	X		X		X		
6	Cuando estoy en clase sin conectarme a las redes sociales, me siento aburrido(a).	X		X		X		
7	Puedo desconectarme de las redes sociales por varios días.	X		X		X		
8	Descuido a mis familiares o amigos por estar conectado en las redes sociales.	X		X		X		
9	Mi pareja, amigos o familiares me han llamado la atención por mi dedicación y el tiempo que destino a las cosas de las redes sociales.	X		X		X		
DIMENSION 2 :FALTA DE CONTROL PERSONAL								
10	Apenas despierto ya estoy conectándome a las redes sociales.	X		X		X		
11	Pienso en lo que pueda estar pasando en las r4des sociales.	X		X		X		
12	Pienso en que debo controlar mi actividad de conectarme a las redes sociales	X		X		X		
13	Me propongo sin éxito, controlar mis hábitos de uso prolongado inteno de las redes sociales.	X		X		X		
14	Descuido las tareas y los estudios por estar demasiado tiempo conectado a las redes sociales.	X		X		X		
15	Creo que es un problema de intensidad con la que uso las redes sociales.	X		X		X		
16	Creo que es un problema de frecuencia con la que entro y uso las redes sociales.	X		X		X		
17	Frecuentemente a diario me conecto a las redes sociales.	X		X		X		
DIMENSION 3 : USO EXCESIVO DE REDES SOCIALES								
18	Siento gran necesidad de estar conectado a las redes sociales.	X		X		X		
19	Entrar y usar las redes sociales me produce alivio, me relaja	X		X		X		
20	Cuando entro a las redes sociales pierdo el sentido del tiempo.	X		X		X		
21	Generalmente permanezco más tiempo en las redes sociales, del que inicialmente había destinado.	X		X		X		

22	Invierto mucho tiempo del día conectándome y desconectándome de las redes sociales.	X		X		X		
23	Estoy atento a las alertas que me envían desde las redes sociales a mi teléfono o a la computadora.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Los items planteados son suficientes para evaluar las dimensiones de la variable uso de las redes sociales

✓ Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] No aplicable [] Aplicable después de corregir []

Apellidos y nombres del juez validador:

Atolche Flomano Dayana

DNI: *10529225*

Especialidad del validador:

MB. en Gestión de los Servicios de la Salud

ORCID:.....

21 de Mayo del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Dayana Atolche F
Firma del Experto validador

Atolche Flomano Dayana

DNI 10529225 MB. en Gestión de la

Especialidad *Servicios de la Salud*

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE
USO DE LAS REDES SOCIALES

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1 : OBSESION POR LAS REDES SOCIALES								
1	Necesito cada vez más tiempo para atender mis asuntos relacionados con las redes sociales	X		✓		X		
2	El tiempo que antes destinaba para estar conectado a las redes sociales ya no me satisface, necesito más	X		X		X		
3	No sé qué hacer cuando quedo desconectado de las redes sociales.	X		X		X		
4	Me pongo de mal humor sino puedo conectarme a las redes sociales.	X		X		X		
5	Me siento ansioso(a) cuando no puedo conectarme a las redes sociales.	X		X		✓		
6	Cuando estoy en clase sin conectarme a las redes sociales ,me siento aburrido(a).	X		✓		✓		
7	Puedo desconectarme de las redes sociales por varios días	X		X		X		
8	Descuido a mis familiares o amigos por estar conectado en las redes sociales.	X		✓		✓		
9	Mi pareja, amigos o familiares me han llamado la atención por mi dedicación y el tiempo que destino a las cosas de las redes sociales.	X		X		✓		
DIMENSION 2 :FALTA DE CONTROL PERSONAL								
10	Apenas despierto ya estoy conectándome a las redes sociales.	✓		X		X		
11	Pienso en lo que pueda estar pasando en las r4des sociales.	X		X		X		
12	Pienso en que debo controlar mi actividad de conectarme a las redes sociales	X		X		X		
13	Me propongo sin éxito controlar mis hábitos de uso prolongado intenso de las redes sociales.	X		X		X		
14	Descuido las tareas y los estudios por estar demasiado tiempo conectado a las redes sociales.	X		X		X		
15	Creo que es un problema de intensidad con la que uso las redes sociales.	X		X		X		
16	Creo que es un problema de frecuencia con la que entro y uso las redes sociales.	X		X		X		
17	Frecuentemente a diario me conecto a las redes sociales	X		✓		X		
DIMENSIÓN 3 : USO EXCESIVO DE REDES SOCIALES								
18	Siento gran necesidad de estar conectado a las redes sociales.	✓		✓		✓		
19	Entrar y usar las redes sociales me produce alivio, me relaja	X		X		X		
20	Cuando entro a las redes sociales pierdo el sentido del tiempo.	X		X		X		
21	Generalmente permanezco más tiempo en las redes sociales, del que inicialmente había destinado.	X		X		X		

22	Invierto mucho tiempo del día conectándome y desconectándome de las redes sociales.	X		X		X		
23	Estoy atento a las alertas que me envían desde las redes sociales a mi teléfono o a la computadora	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Los ítems planteados son suficientes para evaluar las dimensiones de la variable Uso de las Redes

✓ Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** Aplicable después de corregir []
No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador:

Díaz Mendoza Nely Elizabeth

DNI: *09209550*

Especialidad del validador:

Mg. en docencia universitaria y Gestión Educativa
Sección de Gestión del Hospital Militar Central

ORCID:.....

22 de mayo del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Nely Díaz

Firma del Experto validador

Díaz Mendoza Nely

DNI *09209550* *Mg. en docencia*

Especialidad *Universitaria y*
Gestión educativa

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE:
AGOTAMIENTO LABORAL

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1: AGOTAMIENTO EMOCIONAL							
1	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado.	X		X		X		
2	Al final de mi jornada laboral me siento agotado.	X		X		X		
3	Me siento fatigado cuando me levanto de la cama y tengo que ir a trabajar.	X		X		X		
6	Trabajar con personas todos los días es una tensión para mí	X		X		X		
8	Me siento desgastado por mi trabajo	X		X		X		
13	Me siento frustrado en mi trabajo	X		X		X		
14	Creo que estoy trabajando demasiado	X		X		X		
16	Mis compañeros me brindan apoyo cuando los necesito.	X		X		X		
20	En mi trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades.	X		X		X		
	DIMENSION 2: DESPERSONALIZACION							
5	Creo que trato a algunos clientes como si fueran objetos.	X		X		X		
10	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión	X		X		X		
11	Me preocupa el hecho de que este trabajo me endurezca emocionalmente.	X		X		X		
15	Realmente no me preocupa lo que les ocurra a mis clientes	X		X		X		
22	Pienso que los clientes me culpan por alguno de sus problemas	X		X		X		
	DIMENSION 3: REALIZACION PERSONAL							
04	Comprendo fácilmente como se sienten los clientes.	X		X		X		
07	Trato muy eficazmente los	X		X		X		

22	Invierto mucho tiempo del día conectándome y desconectándome de las redes sociales	X		X		X		
23	Estoy atento a las alertas que me envían desde las redes sociales a mi teléfono o a la computadora.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Los items planteados son suficientes para medir la variable:
Usa de las Redes Sociales

✓ Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir []
No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador:

Cecilia Camana Sgrá

DNI: 16141640

Especialidad del validador:

Maestro en Administración

ORCID: 0000-0002-8836-5040

24 de Mayo del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto validador

Exp. Cecilia de Renis Camana de Dinale
Maestro en Administración - Exp. Gestión pública.
Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE:
AGOTAMIENTO LABORAL

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: AGOTAMIENTO EMOCIONAL								
1	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado.	X		X		X		
2	Al final de mi jornada laboral me siento agotado.	X		X		X		
3	Me siento fatigado cuando me levanto de la cama y tengo que ir a trabajar.	X		X		X		
6	Trabajar con personas todos los días es una tensión para mi	X		X		X		
8	Me siento desgastado por mi trabajo	X		X		X		
13	Me siento frustrado en mi trabajo	X		X		X		
14	Creo que estoy trabajando demastado	X		X		X		
16	Mis compañeros me brindan apoyo cuando los necesito.	X		X		X		
20	En mi trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades.	X		X		X		
DIMENSION 2: DESPERZONALIZACION								
5	Creo que trato a algunos clientes como si fueran objetos.	X		X		X		
10	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión	X		X		X		
11	Me preocupa el hecho de que este trabajo me endurezca emocionalmente.	X		X		X		
15	Realmente no me preocupa lo que les ocurra a mis clientes.	X		X		X		
22	Pienso que los clientes me culpan por alguno de sus problemas	X		X		X		
DIMENSION 3: REALIZACION PERSONAL								
04	Comprendo fácilmente cómo se sienten los clientes.	X		X		X		
07	Trato muy eficazmente los	X		X		X		

	problemas de los clientes	X		X		X		
09	Creo que influyo positivamente con mi trabajo en la vida de los clientes	X		X		X		
12	Me siento muy activo	X		X		X		
17	Puedo crear fácilmente una atmósfera relajada con mis clientes	X		X		X		
18	Me siento animado después de trabajar con mis clientes	X		X		X		
19	He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión.	X		X		X		
21	Siento que se tratar de forma adecuada los problemas emocionales en mi trabajo.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Los ítems planteados son suficientes para evaluar las dimensiones de la variable Agotamiento laboral

✓ Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir []
No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Campos Cordero Santa Rosa

DNI: 40056370

Especialidad del validador: Médico en Gestión de los Servicios de la Salud

ORCID:

José María Márquez del 20.22

Firma del Experto validador

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Santa Rosa Campos Cordero
DNI 40056370 Mg en Gestión de los
Especialidad Servicios de la
Salud

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE:
AGOTAMIENTO LABORAL

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: AGOTAMIENTO EMOCIONAL								
1	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado.	X		X		X		
2	Al final de mi jornada laboral me siento agotado.	X		X		X		
3	Me siento fatigado cuando me levanto de la cama y tengo que ir a trabajar.	X		X		X		
6	Trabajar con personas todos los días es una tensión para mí	X		X		X		
8	Me siento desgastado por mi trabajo	X		X		X		
13	Me siento frustrado en mi trabajo	X		X		X		
14	Creo que estoy trabajando demasiado	X		X		X		
16	Mis compañeros me brindan apoyo cuando los necesito.	X		X		X		
20	En mi trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades.	X		X		X		
DIMENSION 2: DESPERSONALIZACION								
5	Creo que trato a algunos clientes como si fueran objetos.	X		X		X		
10	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión	X		X		X		
11	Me preocupa el hecho de que este trabajo me endurezca emocionalmente.	X		X		X		
15	Realmente no me preocupa lo que les ocurra a mis clientes.	X		X		X		
22	Pienso que los clientes me culpan por alguno de sus problemas	X		X		X		
DIMENSION 3: REALIZACION PERSONAL								
04	Comprendo fácilmente cómo se sienten los clientes.	X		X		X		
07	Trato muy eficazmente los	X		X		X		

	problemas de los clientes	<		X		<		
09	Creo que influyo positivamente con mi trabajo en la vida de los clientes.	X		X		X		
12	Me siento muy activo	X		X		X		
17	Puedo crear fácilmente una atmósfera relajada con mis clientes.	X		X		X		
18	Me siento animado después de trabajar con mis clientes	X		X		X		
19	He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión.	X		X		X		
21	Siento que se tratar de forma adecuada los problemas emocionales en mi trabajo.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Los ítems planteados son suficientes para evaluar las dimensiones de la variable Agotamiento laboral

✓ Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir []
No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: *Díaz Mendoza Nelly Elizabeth*

DNI: *07209550*

Especialidad del validador: *Mg. en docencia universitaria y Gestión Educativa*

ORCID: *Sección de Enfermería del Hospital Militar Caracas*

22 del *mayo* del 20*22*

Nelly Díaz
Firma del Experto validador

Díaz Mendoza Nelly
DNI *07209550* *Mg en docencia*

Especialidad *universitaria y*
Gestión Educativa

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE:
AGOTAMIENTO LABORAL**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: AGOTAMIENTO EMOCIONAL								
1	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado.	X		X		X		
2	Al final de mi jornada laboral me siento agotado.	X		X		X		
3	Me siento fatigado cuando me levanto de la cama y tengo que ir a trabajar.	X		X		X		
6	Trabajar con personas todos los días es una tensión para mí	X		X		X		
8	Me siento desgastado por mi trabajo	X		X		X		
13	Me siento frustrado en mi trabajo	X		X		X		
14	Creo que estoy trabajando demasiado	X		X		X		
16	Mis compañeros me brindan apoyo cuando los necesito.	X		X		X		
20	En mi trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades.	X		X		X		
DIMENSION 2: DESPERSONALIZACION								
5	Creo que trato a algunos clientes como si fueran objetos.	X		X		X		
10	Me he vuelto mas insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión	X		X		X		
11	Me preocupa el hecho de que este trabajo me endurezca emocionalmente.	X		X		X		
15	Realmente no me preocupa lo que les ocurra a mis clientes.	X		X		X		
22	Pienso que los clientes me culpan por alguno de sus problemas	X		X		X		
DIMENSION 3: REALIZACION PERSONAL								
04	Comprendo fácilmente cómo se sienten los clientes	X		X		X		
07	Trato muy eficazmente los	X		X		X		

	problemas de los clientes.	X		X		X		
09	Creo que influyó positivamente con mi trabajo en la vida de los clientes.	X		X		X		
12	Me siento muy activo	X		X		X		
17	Puedo crear fácilmente una atmósfera relajada con mis clientes.	X		X		X		
18	Me siento animado después de trabajar con mis clientes	X		X		X		
19	He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión.	X		X		X		
21	Siento que se tratar de forma adecuada los problemas emocionales en mi trabajo.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Los ítems planteados son suficientes para evaluar las dimensiones de la variable Agotamiento Laboral

✓ Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir []
No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: *Atoche Floriano Dayana*

DNI: *10529225*

Especialidad del validador: *MG. en Gestión de los Servicios de la Salud*

ORCID:

21 de *mayo* del *2022*

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Dayana Atoche F

Firma del Experto validador

Atoche Floriano Dayana

DNI 10529225 MG. en Gestión de los

Especialidad Servicios de la Salud

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE:
AGOTAMIENTO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: AGOTAMIENTO EMOCIONAL								
1	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado.	X		X		X		
2	Al final de mi jornada laboral me siento agotado.	X		X		X		
3	Me siento fatigado cuando me levanto de la cama y tengo que ir a trabajar.	X		X		X		
6	Trabajar con personas todos los días es una tensión para mí.	X		X		X		
8	Me siento desgastado por mi trabajo.	X		X		X		
13	Me siento frustrado en mi trabajo.	X		X		X		
14	Creo que estoy trabajando demasiado.	X		X		X		
16	Mis compañeros me brindan apoyo cuando los necesito.	X		X		X		
20	En mi trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades.	X		X		X		
DIMENSION 2: DESPERZONALIZACION								
5	Creo que trato a algunos clientes como si fueran objetos.	X		X		X		
10	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión.	X		X		X		
11	Me preocupa el hecho de que este trabajo me endurezca emocionalmente.	X		X		X		
15	Realmente no me preocupa lo que les ocurra a mis clientes.	X		X		X		
22	Pienso que los clientes me culpan por alguno de sus problemas.	X		X		X		
DIMENSION 3: REALIZACION PERSONAL								
04	Comprendo fácilmente cómo se sienten los clientes.	X		X		X		
07	Trato muy eficazmente los	X		X		X		

	problemas de los clientes.	X		X		X		
09	Creo que influyó positivamente con mi trabajo en la vida de los clientes.	X		X		X		
12	Me siento muy activo.	X		X		X		
17	Puedo crear fácilmente una atmósfera relajada con mis clientes.	X		X		X		
18	Me siento animado después de trabajar con mis clientes.	X		X		X		
19	He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión.	X		X		X		
21	Siento que se tratar de forma adecuada los problemas emocionales en mi trabajo.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Los ítems planteados son suficientes para evaluar las dimensiones de la variable Agotamiento Laboral

✓ Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir []
 No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Atoche Florianio Dayana

DNI: 10529225

Especialidad del validador: MG. en Gestión de los Servicios de la Salud

ORCID:

21 de Mayo del 2022

Atoche Florianio Dayana
Firma del Experto validador

Atoche Florianio Dayana

DNI 10529225 MG. en Gestión de los

Servicios de la Salud
Especialidad

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE:
AGOTAMIENTO LABORAL

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1: AGOTAMIENTO EMOCIONAL							
1	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado.	X		X		X		
2	Al final de mi jornada laboral me siento agotado.	X		X		X		
3	Me siento fatigado cuando me levanto de la cama y tengo que ir a trabajar.	X		X		X		
6	Trabajar con personas todos los días es una tensión para mí	X		X		X		
8	Me siento desgastado por mi trabajo	X		X		X		
13	Me siento frustrado en mi trabajo	X		X		X		
14	Creo que estoy trabajando demasiado	X		X		X		
16	Mis compañeros me brindan apoyo cuando los necesito.	X		X		X		
20	En mi trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades.	X		X		X		
	DIMENSION 2: DESPERZONALIZACION							
5	Creo que trato a algunos clientes como si fueran objetos.	X		X		X		
10	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión	X		X		X		
11	Me preocupa el hecho de que este trabajo me endurezca emocionalmente.	X		X		X		
15	Realmente no me preocupa lo que les ocurra a mis clientes.	X		X		X		
22	Pienso que los clientes me culpan por alguno de sus problemas	X		X		X		
	DIMENSION 3: REALIZACION PERSONAL							
04	Comprendo fácilmente cómo se sienten los clientes.	X		X		X		
07	Trato muy eficazmente los	X		X		X		

	problemas de los clientes.	X		X		X		
09	Creo que influyó positivamente con mi trabajo en la vida de los clientes.	X		X		X		
12	Me siento muy activo	X		X		X		
17	Puedo crear fácilmente una atmósfera relajada con mis clientes.	X		X		X		
18	Me siento animado después de trabajar con mis clientes	X		X		X		
19	He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión.	X		X		X		
21	Siento que se tratar de forma adecuada los problemas emocionales en mi trabajo.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Los ítems planteados son suficientes para evaluar las dimensiones de la variable Agotamiento laboral

✓ Opinión de aplicabilidad: Aplicable [L] Aplicable después de corregir []
 No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Campos Cardenas Sacha Gisela

DNI: 40056370

Especialidad del validador: Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

ORCID:

Jose Maria de Mar del 20/22

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto validador

Sacha Gisela Campos Cardenas
DNI 40056370 Mg en Gestión de los Servicios de la Salud

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE
USO DE LAS REDES SOCIALES

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1 : OBSESION POR LAS REDES SOCIALES								
1	Necesito cada vez más tiempo para atender mis asuntos relacionados con las redes sociales	X		X		X		
2	El tiempo que antes destinaba para estar conectado a las redes sociales ya no me satisface, necesito más.	X		X		X		
3	No sé qué hacer cuando quedo desconectado de las redes sociales.	X		X		X		
4	Me pongo de mal humor sino puedo conectarme a las redes sociales.	X		X		X		
5	Me siento ansioso(a) cuando no puedo conectarme a las redes sociales.	X		X		X		
6	Cuando estoy en clase sin conectarme a las redes sociales, me siento aburrido(a).	X		X		X		
7	Puedo desconectarme de las redes sociales por varios días.	X		X		X		
8	Desconfío a mis familiares o amigos por estar conectado en las redes sociales.	X		X		X		
9	Mi pareja, amigos o familiares me han llamado la atención por mi dedicación y el tiempo que destino a las cosas de las redes sociales.	X		X		X		
DIMENSION 2 :FALTA DE CONTROL PERSONAL								
10	Apenas despierto ya estoy conectándome a las redes sociales.	X		X		X		
11	Pienso en lo que pueda estar pasando en las redes sociales.	X		X		X		
12	Pienso en que debo controlar mi actividad de conectarme a las redes sociales	X		X		X		
13	Me propongo sin éxito, controlar mis hábitos de uso prolongado intanso de las redes sociales.	X		X		X		
14	Desconfío las tareas y los estudios por estar demasiado tiempo conectado a las redes sociales.	X		X		X		
15	Creo que es un problema de intensidad con la que uso las redes sociales.	X		X		X		
16	Creo que es un problema de frecuencia con la que entro y uso las redes sociales.	X		X		X		
17	Frecuentemente a diario me conecto a las redes sociales.	X		X		X		
DIMENSION 3 : USO EXCESIVO DE REDES SOCIALES								
18	Siento gran necesidad de estar conectado a las redes sociales.	X		X		X		
19	Entrar y usar las redes sociales me produce alivio, me relaja.	X		X		X		
20	Cuando entro a las redes sociales pierdo el sentido del tiempo.	X		X		X		
21	Generalmente permanezco más tiempo en las redes sociales, del que inicialmente había destinado.	X		X		X		

	problemas de los clientes	X		X		X		
09	Creo que influyó positivamente con mi trabajo en la vida de los clientes	X		X		X		
12	Me siento muy activo	X		X		X		
17	Puedo crear fácilmente una atmosfera relajada con mis clientes	X		X		X		
18	Me siento animado después de trabajar con mis clientes	X		X		X		
19	He conseguido muchas cosas utiles en mi profesion.	X		X		X		
21	Siento que se tratar de forma adecuada los problemas emocionales en mi trabajo.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

los ítems planteados son suficientes para medir la variable
Ajustamiento laboral

✓ Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir []
No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Cecilia Gaviana Jorja

DNI: 16141640

Especialidad del validador: Maestro en Administración

ORCID: 0000-0002-5836-5040

24 de Mayo del 2022

[Firma]

Firma del Experto validador

Ep Costini de Relum Avancan de Dinale

Maestro en Administración - Ep Costini

Especialidad

Publice

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específicas del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Expertos que validaron el cuestionario del uso de las redes sociales y agotamiento laboral.

EXPERTOS	GRADO ACADÉMICO	SUFICIENCIA	APLICABILIDAD
Velásquez Almeida Karen	Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud	Si	Aplicable
Campos Cárdenas Sandra Gisela	Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud	Si	Aplicable
Atoche Floriano Dayana	Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud	Si	Aplicable
Díaz Mendoza Nelly Elizabeth	Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud	Si	Aplicable
Ccohua Gamarra Sofía	Maestro en Administración	Si	Aplicable

Nota. La presente tabla se describe los 5 jueces expertos que analizaron cada ítem de los dos instrumentos para determinar si son adecuados para su aplicación.

ANEXO E

CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS

ANEXO 5

CONFIABILIDAD DEL CUESTIONARIO DE AGOTAMIENTO LABORAL

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,790	22

Interpretación:

Para Hernández-Sampieri et al., (2018), la confiabilidad es el grado en que un instrumento realiza resultados consistentes y coherentes, ello desarrolla resultados iguales al repetirse continuamente en el mismo individuo u objeto. Por ello, para una adecuada confiabilidad oscila entre 0,7 y 0,95. Por lo tanto, el cuestionario de Agotamiento Laboral posee una adecuada confiabilidad debido a que el resultado está dentro de lo establecido con un índice de fiabilidad de 0,790.

VARIABLE DE AGOTAMIENTO LABORAL

	V1	V2	V3	V4
1	5	4	2	7
2	2	2	2	2
3	2	4	2	2
4	2	7	3	7
5	2	2	1	7
6	4	4	1	1
7	7	7	4	7
8	7	7	2	7
9	1	1	2	2
10	4	4	5	7
11	4	3	3	3
12	7	2	2	2
13	1	2	1	7
14	7	7	7	7
15	7	7	4	7
16	7	7	1	4
17	2	7	2	7
18	7	7	1	7
19	4	7	7	4
20	1	2	2	7
21	1	1	1	7

	V5	V6	V7	V8
1	2	2	7	3
2	2	2	2	2
3	1	2	7	2
4	1	2	7	2
5	1	1	7	1
6	1	1	1	1
7	2	2	7	7
8	1	1	7	3
9	1	1	1	1
10	1	1	7	2
11	1	1	5	2
12	2	1	7	5
13	1	1	7	1
14	1	2	2	3
15	1	1	7	7
16	1	1	7	5
17	1	1	1	2
18	1	1	7	4
19	1	1	7	7
20	1	1	7	1
21	1	1	7	1

	V9	V10	V11	V12
1	7	1	7	7
2	2	2	2	2
3	7	2	2	7
4	7	2	4	7
5	1	1	1	7
6	1	1	1	7
7	7	1	4	7
8	7	7	1	7
9	1	1	1	7
10	7	7	1	7
11	2	1	1	7
12	7	3	4	7
13	7	7	1	7
14	5	1	3	4
15	7	2	2	7
16	7	7	4	4
17	7	1	1	7
18	7	1	7	7
19	3	1	1	7
20	2	1	1	2
21	7	1	1	7

	V13	V14	V15	V16
1	2	5	1	7
2	2	2	2	2
3	1	1	7	5
4	1	7	1	7
5	1	1	1	7
6	1	1	1	7
7	1	7	1	7
8	1	7	1	5
9	1	1	1	7
10	1	7	1	7
11	2	5	1	7
12	1	7	7	5
13	1	1	1	7
14	2	3	2	2
15	7	3	7	7
16	1	1	1	4
17	1	2	1	2
18	2	7	2	1
19	2	7	1	1
20	1	1	1	7
21	1	1	1	7

	V17	V18	V19	V20
1	7	7	7	4
2	2	2	2	2
3	7	7	7	1
4	7	7	7	1
5	7	7	7	1
6	1	7	7	1
7	7	7	7	2
8	7	7	7	7
9	7	7	7	1
10	7	7	7	1
11	7	5	7	1
12	2	5	7	2
13	7	7	7	1
14	2	3	2	2
15	7	7	7	1
16	4	4	4	4
17	7	7	7	2
18	7	7	7	2
19	2	7	2	1
20	7	7	7	1
21	7	7	7	1

	V21	V22
1	4	3
2	2	2
3	7	2
4	7	1
5	7	1
6	1	1
7	7	2
8	7	1
9	7	1
10	7	1
11	7	2
12	3	3
13	7	1
14	2	2
15	7	1
16	4	1
17	2	2
18	7	2
19	1	1
20	7	1
21	7	7

CONFIABILIDAD DEL CUESTIONARIO DE REDES SOCIALES

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,904	24

Interpretación:

Para Hernández-Sampieri et al., (2018), la confiabilidad es el grado en que un instrumento realiza resultados consistentes y coherentes, ello desarrolla resultados iguales al repetirse continuamente en el mismo individuo o objeto. Por ello, para una adecuada confiabilidad oscila entre 0,7 y 0,95. Por lo tanto, el cuestionario de Redes Sociales posee una adecuada confiabilidad debido a que el resultado está dentro de lo establecido con un índice de fiabilidad 0,904.]

VARIABLE DE REDES SOCIALES

	V1	V2	V3	V4		V5	V6	V7	V8
1	1	2	0	1	1	2	1	0	1
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	1	1	1	1	1	1	4	1	0
4	2	2	0	0	4	1	2	2	3
5	0	0	0	0	5	0	4	0	0
6	0	0	0	0	6	0	0	0	0
7	1	1	1	0	7	0	3	1	0
8	0	0	0	0	8	0	3	0	0
9	0	0	0	0	9	0	2	0	0
10	0	1	1	1	10	1	4	0	1
11	3	3	2	1	11	1	2	2	0
12	2	1	1	1	12	2	2	3	1
13	0	0	0	0	13	1	2	0	0
14	3	1	2	1	14	2	1	2	1
15	0	0	1	0	15	0	3	0	0
16	0	2	0	2	16	2	2	2	2
17	3	2	0	0	17	0	2	0	0
18	2	3	1	1	18	1	2	0	0
19	2	1	0	0	19	0	3	4	0
20	0	0	0	0	20	0	4	0	0
21	1	1	1	1	21	1	4	1	1

	V9	V10	V11	V12
1	0	1	3	1
2	2	2	4	2
3	0	0	0	0
4	2	2	2	2
5	0	0	1	1
6	0	0	0	0
7	0	0	1	0
8	3	2	1	1
9	0	0	2	0
10	1	0	1	0
11	0	1	3	2
12	1	1	3	2
13	2	0	3	2
14	2	1	2	3
15	0	1	1	0
16	2	2	0	0
17	0	0	2	2
18	0	2	2	1
19	0	0	1	2
20	0	0	2	2
21	4	1	1	1

	V13	V14	V15	V16
1	0	0	1	0
2	2	2	2	2
3	0	0	0	0
4	1	2	0	1
5	1	1	0	0
6	0	0	0	0
7	0	0	0	1
8	2	1	0	2
9	0	4	0	0
10	0	1	0	1
11	3	1	0	3
12	2	2	2	1
13	0	0	0	0
14	2	3	2	3
15	0	0	0	0
16	0	0	0	0
17	0	1	1	1
18	1	1	2	1
19	2	2	0	0
20	2	2	1	1
21	1	1	1	1

	V17	V18	V19	V20
1	1	2	1	1
2	2	2	2	2
3	0	1	1	2
4	1	2	1	2
5	0	0	0	0
6	1	1	1	1
7	0	0	0	0
8	1	1	2	1
9	0	2	0	0
10	0	2	1	2
11	2	4	1	2
12	1	1	3	3
13	0	0	0	0
14	4	2	2	2
15	0	2	0	0
16	0	0	0	0
17	0	2	0	0
18	1	3	1	1
19	2	1	0	0
20	2	2	2	2
21	1	1	1	1

	V21	V22	V23	V24
1	3	3	2	2
2	2	2	2	2
3	1	1	1	2
4	2	2	2	1
5	0	0	0	0
6	1	1	1	1
7	0	0	1	0
8	1	2	2	1
9	0	0	0	0
10	1	1	1	1
11	2	2	1	1
12	3	3	2	3
13	0	0	2	2
14	0	0	0	0
15	0	0	0	1
16	0	0	0	0
17	0	0	0	0
18	1	0	2	2
19	0	1	2	0
20	2	2	2	2
21	1	1	1	1

ANEXO F
RESULTADOS DESCRIPTIVOS

Tabla 8

Sexo del personal de enfermería en un hospital castrense, Lima, 2022.

Sexo	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	79	90,8
Masculino	8	9,2
Total	87	100,0

Tabla 9

Edad del personal de enfermería en un hospital castrense, Lima, 2022.

Edad	Frecuencia	Porcentaje
21-30	2	2,3
31-40	20	23,3
41-50	57	65,5
51-60	8	9,2
Total	87	100,0

Tabla 10

Estado civil del personal de enfermería en un hospital castrense, Lima, 2022.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Soltero (a)	25	28,7
Casado (a)	46	52,9
Otros	16	18,4
Total	87	100,0

ANEXO G
BASE DE DATOS

VARIABLE 1: Uso de las redes sociales

N	SEXO	ESTADO_CVIL	EDAD	CAT_EDAD	A1	A2	A3	A6	A8	A13	A14	A16	A20	T_D1	CAT_D1A	A5	A10	A11	A15	A22	T_D2	CAT_D2A	A4	A7	A9	A12	A17	A18	A19	A21	T_D3	CAT_D3A	T_V1	
1	1	3	44	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	21	1	1	3	2	3	2	11	1	5	6	5	5	5	5	6	6	43	3	75	
2	2	2	44	3	6	7	5	4	6	3	3	5	3	42	2	5	6	7	3	3	24	2	2	1	1	2	2	2	2	5	17	1	83	
3	2	2	43	3	2	2	2	2	6	1	1	6	2	24	1	1	2	1	6	1	11	1	1	2	2	1	1	1	2	2	12	1	47	
4	1	2	43	3	2	2	2	1	2	4	3	3	2	21	1	1	7	1	1	6	16	2	2	3	2	3	3	4	4	5	26	2	63	
5	1	2	38	2	3	3	3	1	6	4	4	7	6	37	2	1	1	3	1	4	10	1	1	1	1	3	1	2	1	3	13	1	60	
6	1	2	40	2	6	6	4	2	6	4	4	7	6	45	2	1	1	1	1	1	5	1	2	1	1	1	1	1	1	3	11	1	61	
7	1	2	53	4	2	2	1	1	1	2	1	7	1	18	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	31	
8	2	2	40	2	2	2	2	2	1	1	2	7	1	20	1	1	1	3	1	1	7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	35	
9	1	2	41	3	2	2	2	2	2	2	2	7	2	23	1	1	2	2	7	1	13	1	4	1	1	1	5	1	1	6	20	1	56	
10	1	2	47	3	6	5	6	2	2	2	2	3	2	30	2	1	1	2	1	1	6	1	1	7	7	6	7	6	6	7	47	3	83	
11	1	2	54	4	2	2	2	2	1	2	2	7	2	22	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6	13	1	40
12	1	2	43	3	2	2	1	2	1	1	2	7	1	19	1	1	1	2	1	1	6	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	11	1	36
13	1	2	42	3	4	4	5	1	6	2	6	3	2	33	2	2	6	7	1	1	17	2	1	3	2	3	4	2	2	2	19	1	69	
14	1	3	42	3	2	2	3	2	5	3	3	4	3	27	2	4	3	4	2	6	19	2	1	1	1	1	1	1	1	1	5	12	1	58
15	1	1	43	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	29	2	1	1	1	3	3	9	1	5	4	4	5	5	5	5	5	38	2	76	
16	1	2	50	3	1	1	1	1	1	1	1	7	1	15	1	1	1	1	1	1	5	1	2	1	1	1	1	1	1	1	9	1	29	
17	1	2	47	3	4	4	5	2	2	1	2	6	1	27	2	1	1	2	6	3	13	1	1	1	2	2	2	2	1	3	14	1	54	
18	1	2	45	3	1	3	1	1	2	1	2	7	2	20	1	1	1	1	7	3	13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	12	1	45
19	1	2	43	3	5	7	5	2	2	1	4	6	4	36	2	1	1	1	1	1	5	1	1	1	2	2	1	2	2	2	13	1	54	
20	1	2	51	4	1	2	1	1	1	1	1	2	1	11	1	1	1	1	1	1	5	1	1	7	7	1	1	1	1	1	26	2	42	
21	1	2	60	4	2	4	2	4	2	2	2	6	2	26	1	2	7	2	2	2	15	2	1	1	1	1	1	1	3	2	11	1	52	
22	1	1	45	3	2	3	1	1	2	1	2	1	2	15	1	1	1	1	1	1	5	1	5	6	6	6	6	6	6	6	47	3	67	
23	1	3	47	3	1	2	1	4	4	3	3	4	4	26	1	3	4	3	4	4	18	2	4	5	5	5	5	4	5	4	37	2	81	
24	1	1	43	3	1	1	1	1	1	1	1	7	1	15	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	6	13	1	33	
25	1	2	46	3	2	2	2	2	2	1	2	6	2	21	1	1	1	1	1	1	5	1	2	1	2	2	2	1	1	5	16	1	42	
26	1	2	40	2	4	3	4	1	2	2	2	7	2	27	2	1	1	1	1	1	5	1	3	1	5	1	2	1	1	2	16	1	48	
27	1	2	45	3	2	2	2	1	2	1	6	6	6	28	2	1	7	1	1	6	16	2	2	2	1	2	2	2	1	2	14	1	58	
28	1	2	43	3	2	2	2	4	6	1	6	6	6	35	2	1	6	6	6	1	20	2	5	2	2	2	2	2	2	1	18	1	73	
29	1	2	55	4	2	2	3	1	2	1	3	2	2	18	1	1	1	2	2	1	7	1	5	1	1	1	5	1	1	1	16	1	41	
30	1	3	43	3	2	4	2	2	2	2	4	2	1	21	1	1	1	2	2	1	7	1	1	1	2	1	4	1	1	5	16	1	44	
31	1	3	50	3	4	2	2	1	2	1	1	3	1	17	1	1	1	2	1	3	8	1	1	2	2	1	2	2	2	6	18	1	43	
32	1	1	40	2	2	2	2	1	2	1	2	6	5	23	1	1	2	1	7	1	12	1	2	2	2	2	4	1	1	1	15	1	50	
33	1	1	45	3	2	2	2	2	2	1	1	3	1	16	1	1	1	1	3	1	7	1	6	5	5	5	5	5	5	5	41	3	64	
34	1	2	59	4	1	2	1	1	1	1	1	7	1	16	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	29	
35	1	2	48	3	6	6	5	1	6	2	4	6	2	38	2	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	2	1	1	1	1	9	1	52	
36	1	2	45	3	2	3	1	1	2	1	2	6	2	20	1	1	1	1	1	3	7	1	1	1	1	5	2	1	1	2	14	1	41	
37	1	1	41	3	6	6	5	4	4	4	5	7	4	45	2	1	1	1	1	1	5	1	1	1	4	2	1	1	4	1	15	1	65	
38	1	2	41	3	2	2	2	1	1	1	1	3	2	15	1	1	1	1	7	3	13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6	13	1	41
39	1	2	45	3	3	6	6	2	3	1	2	7	1	31	2	2	2	2	2	1	9	1	1	1	1	4	1	1	1	7	17	1	57	
40	1	1	40	2	5	5	6	1	6	5	6	2	5	41	2	1	2	4	2	2	11	1	1	2	2	3	4	3	5	3	23	1	75	
41	1	1	40	2	2	2	3	2	2	1	3	2	2	19	1	1	2	2	2	2	9	1	6	6	6	6	6	6	6	6	48	3	76	
42	1	2	50	3	2	2	1	2	2	1	1	2	1	14	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	2	1	2	1	2	1	11	1	30	
43	1	1	37	2	4	6	2	1	2	1	1	7	1	25	1	1	1	1	7	1	11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	44	
44	1	3	41	3	2	3	2	1	2	1	1	6	1	19	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	2	9	1	33	
45	1	1	47	3	1	1	1	1	1	1	1	7	1	15	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	6	13	1	33	

46	1	2	48	3	6	7	6	1	6	1	6	6	1	40	2	1	7	1	1	1	11	1	1	1	1	1	2	3	2	12	1	63	
47	1	1	58	4	5	5	2	3	2	1	2	7	6	33	2	1	1	7	1	3	13	1	4	1	2	2	1	1	1	3	15	1	61
48	1	3	49	3	2	4	4	1	2	1	1	2	1	18	1	1	3	1	2	1	8	1	6	6	6	2	6	6	2	1	35	2	61
49	1	2	49	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	17	1	1	2	2	3	1	9	1	6	6	6	6	6	6	6	6	48	3	74
50	1	2	47	3	4	6	2	2	2	2	2	7	2	29	2	1	1	1	1	2	6	1	4	1	2	1	2	1	2	2	15	1	50
51	1	2	44	3	1	2	1	1	1	1	2	5	5	19	1	1	2	2	1	1	7	1	2	2	2	1	2	2	3	16	1	42	
52	1	2	43	3	1	2	3	1	2	1	1	6	2	19	1	1	1	1	1	2	6	1	1	1	1	1	1	1	2	4	12	1	37
53	1	1	33	2	1	6	2	1	6	1	1	7	7	32	2	1	1	1	7	1	11	1	7	2	7	1	1	1	1	7	27	2	70
54	1	1	27	1	4	4	1	1	1	1	1	7	7	27	2	1	1	1	7	1	11	1	6	1	1	1	1	1	1	1	13	1	51
55	1	3	35	2	4	3	2	1	2	1	2	6	1	22	1	1	3	1	1	1	7	1	1	7	1	1	1	1	2	1	15	1	44
56	2	1	48	3	6	6	2	2	6	1	7	7	1	38	2	1	7	2	7	1	18	2	7	1	1	1	1	1	4	1	17	1	73
57	1	2	31	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	16	1	1	1	1	1	1	5	1	6	6	6	6	6	6	6	6	48	3	69
58	2	1	31	2	1	3	1	1	1	1	1	7	1	17	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	30
59	1	1	40	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	1	2	2	2	2	2	10	1	6	6	6	6	6	6	6	6	48	3	76
60	1	2	48	3	2	4	2	1	1	2	1	2	1	16	1	1	7	1	1	3	13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	37
61	1	1	31	2	3	3	2	1	5	1	3	7	6	31	2	1	7	1	1	2	12	1	5	1	1	1	1	1	1	1	12	1	55
62	2	1	32	2	2	3	3	1	3	2	1	3	2	20	1	1	1	1	1	1	5	1	5	5	5	5	5	5	6	7	43	3	68
63	1	3	32	2	2	4	4	5	6	1	3	4	1	30	2	1	1	3	1	3	9	1	4	2	2	2	1	2	1	1	15	1	54
64	1	1	46	3	2	2	3	1	2	1	2	7	1	21	1	1	1	3	1	2	8	1	1	1	1	4	1	1	1	1	11	1	40
65	1	3	50	3	3	4	4	1	3	2	1	6	1	25	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	3	1	1	1	1	5	14	1	44
66	2	2	45	3	2	2	1	1	1	1	1	7	1	17	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	7	1	1	1	14	1	36
67	1	2	48	3	6	6	1	1	1	1	2	6	2	26	1	1	1	7	1	1	11	1	2	1	1	1	1	1	1	1	9	1	46
68	1	2	41	3	2	2	2	1	2	1	1	6	2	19	1	1	2	2	1	1	7	1	2	1	2	2	1	1	1	2	12	1	38
69	1	1	33	2	1	7	1	1	1	1	2	7	7	28	2	1	4	3	7	1	16	2	3	1	4	4	1	1	1	2	17	1	61
70	1	1	27	1	3	2	3	2	3	3	2	3	2	23	1	1	3	2	2	2	10	1	6	6	5	5	6	5	5	5	43	3	76
71	1	3	44	3	1	6	2	1	1	1	2	6	2	22	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	35
72	2	1	36	2	6	6	6	1	6	5	6	7	5	48	3	1	1	1	1	6	10	1	1	1	1	1	1	2	3	11	1	69	
73	1	2	43	3	2	2	1	2	1	2	2	2	2	16	1	1	3	1	1	2	8	1	5	6	5	5	5	6	6	6	44	3	68
74	1	1	53	4	2	2	1	1	2	1	2	7	2	20	1	1	1	2	1	2	7	1	7	7	1	1	1	1	1	2	21	1	48
75	1	2	42	3	4	6	6	1	2	2	1	7	1	30	2	7	1	2	1	1	12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	50
76	1	3	40	2	4	4	4	3	3	3	2	2	3	28	2	1	1	1	2	2	7	1	6	5	6	5	6	5	5	5	43	3	78
77	1	2	46	3	4	4	4	2	4	6	6	2	1	33	2	1	1	1	1	1	5	1	1	4	4	2	1	1	1	2	16	1	54
78	1	3	37	2	4	6	2	1	4	1	7	7	1	33	2	1	1	1	1	4	8	1	1	3	2	2	2	2	6	6	24	2	65
79	1	3	46	3	1	2	2	1	1	1	3	3	3	17	1	1	1	1	1	1	5	1	6	6	6	6	5	6	6	6	47	3	69
80	1	2	44	3	7	7	7	4	7	4	4	6	2	48	3	4	1	2	4	3	14	1	1	1	1	4	3	2	1	2	15	1	77
81	1	2	46	3	2	4	4	1	1	1	2	7	1	23	1	1	1	7	1	1	11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	42
82	1	2	46	3	4	6	6	1	1	1	1	7	1	28	2	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	2	9	1	42
83	1	3	47	3	2	2	2	4	4	4	5	6	1	30	2	1	1	1	1	4	8	1	2	2	1	1	2	2	2	3	15	1	53
84	1	2	46	3	2	6	7	1	4	1	4	7	1	33	2	1	1	7	1	1	11	1	1	1	1	1	1	1	3	10	1	54	
85	1	1	45	3	2	6	2	1	3	3	2	4	2	25	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	5	1	1	2	1	13	1	43
86	1	3	45	3	2	2	2	2	2	2	2	7	2	23	1	1	2	2	1	1	7	1	1	2	1	1	2	3	2	4	16	1	46
87	1	1	46	3	6	4	4	2	2	1	2	4	2	27	2	2	2	4	1	2	11	1	2	1	4	4	2	2	2	6	23	1	61

VARIABLE 2: Agotamiento laboral

N	SEXO	ESTADO_CIVIL	EDAD	R2	R3	R5	R6	R7	R13	R15	R19	R22	R23	T_D1_A	R4	R11	R12	R14	R20	R24	T_D2_A	R1	R8	R9	R10	R16	R17	R18	R21	T_D3_A	T_V2	CAT_V2
1	1	3	44	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	21	2	2	2	2	3	2	13	2	2	2	2	3	2	2	17	51	2	
2	2	2	44	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	13	1	1	1	1	1	1	6	2	1	1	1	1	1	1	9	28	1	
3	2	2	43	0	0	0	4	0	0	0	0	0	0	4	0	1	1	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	6	1	
4	1	2	43	1	1	0	4	0	1	1	1	0	0	9	0	2	0	0	2	1	5	1	0	0	0	1	0	1	0	3	17	1
5	1	2	38	0	0	0	3	0	0	0	0	0	1	4	0	1	0	0	0	1	2	0	0	0	0	0	0	2	0	2	8	1
6	1	2	40	0	0	0	3	0	0	0	0	0	1	4	0	1	0	0	0	1	2	0	0	0	0	0	2	1	0	3	9	1
7	1	2	53	0	0	0	4	0	0	0	0	0	0	4	0	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	6	1
8	2	2	40	1	0	0	3	0	0	0	0	2	0	6	0	2	1	1	0	0	4	2	0	0	0	0	0	0	1	3	13	1
9	1	2	41	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	14	1	2	1	2	2	2	10	2	1	1	1	1	2	2	2	12	36	1
10	1	2	47	0	0	0	3	1	1	0	2	1	1	9	0	1	0	0	0	1	2	0	0	0	0	0	1	2	0	3	14	1
11	1	2	54	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	15	1	3	2	1	2	1	10	2	2	2	2	1	2	2	2	15	40	1
12	1	2	43	1	0	0	3	0	1	0	0	0	1	6	0	2	2	0	1	1	6	2	0	0	0	0	0	0	2	14	1	
13	1	2	42	1	1	1	4	1	1	1	0	1	0	11	1	2	1	1	1	2	8	1	4	1	1	2	1	1	1	12	31	1
14	1	3	42	0	0	0	0	0	0	0	2	2	2	6	0	2	0	0	0	2	4	0	0	0	0	0	0	2	0	2	12	1
15	1	1	43	2	2	2	2	2	2	0	2	2	1	17	2	2	2	1	2	2	11	2	0	0	0	1	1	2	1	7	35	1
16	1	2	50	0	0	0	4	0	0	0	2	1	1	8	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	9	1
17	1	2	47	0	1	2	3	0	2	0	2	1	3	14	1	2	1	0	1	2	7	0	2	0	2	2	2	3	1	12	33	1
18	1	2	45	0	0	0	4	0	1	0	0	0	0	5	0	0	1	0	0	1	2	1	0	0	0	0	2	2	0	5	12	1
19	1	2	43	1	1	1	2	2	0	0	0	1	0	8	0	2	1	0	1	1	5	1	1	0	1	0	0	0	1	4	17	1
20	1	2	51	0	0	0	4	0	0	0	0	0	1	5	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	1
21	1	2	60	1	0	0	1	0	1	0	1	1	1	6	0	1	0	2	1	1	5	1	0	0	1	1	0	2	0	5	16	1
22	1	1	45	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	2	2	16	48	2
23	1	3	47	1	1	0	1	1	1	1	3	2	2	13	1	2	0	1	2	2	8	1	1	1	1	1	3	3	2	13	34	1
24	1	1	43	0	0	0	2	1	2	0	1	0	2	8	0	1	1	0	2	1	5	0	0	0	0	0	0	3	1	4	17	1
25	1	2	46	2	0	0	4	4	3	0	1	3	3	20	0	2	1	1	2	1	7	2	3	3	3	0	1	2	2	16	43	1
26	1	2	40	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	22	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	2	2	16	50	2
27	1	2	45	0	0	0	4	0	1	0	1	1	1	8	0	1	2	0	0	1	4	0	0	0	0	0	1	2	1	4	16	1
28	1	2	43	0	0	0	1	3	0	0	0	0	0	4	0	2	0	0	0	0	2	2	0	0	2	0	0	0	1	5	11	1
29	1	2	55	2	2	0	0	0	2	0	0	0	2	8	0	1	1	1	1	2	6	2	0	0	1	1	2	2	0	8	22	1
30	1	3	43	1	1	0	1	1	0	1	1	2	2	10	1	2	1	1	2	2	9	2	1	0	0	1	1	2	1	8	27	1
31	1	3	50	0	0	0	1	0	0	4	1	1	0	7	0	0	0	4	1	0	5	0	0	0	0	4	1	3	1	9	21	1
32	1	1	40	0	0	0	3	0	0	0	0	1	0	4	0	0	1	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	6	1
33	1	1	45	2	2	2	3	2	4	2	2	2	2	23	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	3	2	2	2	17	52	2
34	1	2	59	1	1	0	2	1	1	1	1	1	0	9	0	1	1	1	1	1	5	1	0	0	0	1	1	1	1	5	19	1
35	1	2	48	0	0	0	3	0	1	2	2	1	1	10	0	1	1	2	1	2	7	0	0	0	0	1	1	2	1	5	22	1
36	1	2	45	1	1	0	2	0	1	0	0	0	2	7	0	1	1	1	0	2	5	1	0	0	0	0	1	1	0	3	15	1
37	1	1	41	1	2	0	4	1	1	0	2	0	1	12	0	2	2	0	0	3	7	1	0	0	0	0	0	0	0	1	20	1
38	1	2	41	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	2	0	2	0	0	0	0	2	1	0	0	0	0	0	0	0	1	5	1
39	1	2	45	2	2	2	1	2	2	2	2	3	3	21	2	4	3	2	3	3	17	2	2	1	1	2	3	3	2	16	54	2
40	1	1	40	1	1	1	3	1	1	0	0	1	1	10	0	2	1	1	1	1	6	1	0	1	2	0	1	2	1	8	24	1
41	1	1	40	1	0	0	4	0	0	0	2	2	4	13	0	2	0	0	1	2	5	0	0	0	0	0	0	1	1	2	20	1
42	1	2	50	4	0	0	4	0	0	0	1	0	1	10	0	0	0	4	0	1	5	0	0	0	0	0	0	2	0	2	17	1
43	1	1	37	1	0	2	0	4	1	0	0	0	0	8	2	1	1	0	0	0	4	0	4	4	4	0	0	0	12	24	1	
44	1	3	41	0	0	0	4	0	2	0	1	1	0	8	0	1	1	0	1	2	5	1	0	0	0	0	1	2	1	5	18	1
45	1	1	47	0	0	0	4	0	0	0	0	0	0	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	2	6	1	

46	1	2	48	0	1	0	2	0	1	0	2	2	0	8	0	3	1	0	2	2	8	2	0	2	0	0	0	2	2	8	24	1
47	1	1	58	0	2	0	2	2	4	0	0	0	1	11	0	2	1	0	1	0	4	1	0	1	2	2	1	2	0	9	24	1
48	1	3	49	0	0	0	3	0	0	0	0	0	1	4	0	0	0	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0	1	0	3	8	1
49	1	2	49	2	4	2	3	3	2	3	2	3	3	27	2	3	3	2	2	3	15	3	2	3	2	2	3	3	3	21	63	2
50	1	2	47	1	1	0	2	1	3	0	1	0	0	9	0	0	1	1	1	1	4	1	0	0	1	1	0	2	0	5	18	1
51	1	2	44	0	0	0	3	1	1	0	1	0	0	6	0	1	0	3	0	1	5	0	0	1	0	0	0	0	1	2	13	1
52	1	2	43	0	0	1	2	0	0	0	2	2	1	8	0	1	2	0	0	2	5	1	1	2	0	1	0	0	1	6	19	1
53	1	1	33	2	2	2	2	0	0	0	0	0	0	8	0	2	0	0	0	0	2	2	0	0	3	0	0	1	0	6	16	1
54	1	1	27	1	0	0	3	2	1	1	3	2	1	14	0	2	2	1	3	1	9	1	1	1	1	1	2	2	2	11	34	1
55	1	3	35	2	1	0	3	0	0	1	2	2	3	14	0	3	0	4	1	1	9	2	0	0	1	3	2	2	2	12	35	1
56	2	1	48	2	1	1	2	0	1	0	4	0	3	14	0	2	2	0	2	2	8	0	0	1	4	0	1	3	0	9	31	1
57	1	2	31	1	0	1	2	0	0	0	0	0	4	8	0	2	0	0	0	3	5	2	0	0	0	0	0	3	0	5	18	1
58	2	1	31	0	0	0	4	0	0	0	0	0	0	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	1
59	1	1	40	3	2	3	2	2	2	4	2	3	2	25	3	2	2	4	2	3	16	4	3	3	3	4	2	4	2	25	66	2
60	1	2	48	0	0	0	2	2	0	0	2	0	2	8	0	0	0	0	2	2	4	0	2	2	2	1	2	2	2	13	25	1
61	1	1	31	2	2	2	2	2	1	0	0	0	0	11	2	1	0	4	0	0	7	2	2	2	2	0	0	0	0	8	26	1
62	2	1	32	1	1	0	4	0	0	0	0	0	0	6	0	0	0	0	0	1	1	1	0	1	0	0	0	0	0	2	9	1
63	1	3	32	2	0	1	2	0	0	0	0	0	0	5	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	2	7	1
64	1	1	46	0	0	0	3	0	0	0	1	1	2	7	0	1	1	0	1	2	5	2	0	0	0	0	1	2	1	6	18	1
65	1	3	50	1	0	2	1	1	3	1	2	2	2	15	2	3	2	3	2	2	14	2	2	1	1	1	2	2	2	13	42	1
66	2	2	45	1	0	0	3	0	1	1	0	2	2	10	0	2	2	1	1	1	7	2	0	0	0	0	0	2	1	5	22	1
67	1	2	48	0	0	0	3	1	0	0	0	0	0	4	0	2	0	1	0	0	3	0	0	0	1	0	0	2	0	3	10	1
68	1	2	41	0	0	0	3	0	3	0	0	1	0	7	0	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	1	0	1	1	4	12	1
69	1	1	33	2	0	0	2	2	2	1	1	0	1	11	0	1	0	3	0	0	4	2	0	0	0	1	2	0	1	6	21	1
70	1	1	27	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	23	2	2	2	3	3	3	15	2	2	2	3	3	2	3	3	20	58	2
71	1	3	44	0	1	1	3	1	2	1	2	2	2	15	0	2	2	1	2	2	9	1	1	1	0	1	2	2	2	10	34	1
72	2	1	36	1	0	1	2	1	4	0	0	3	1	13	1	3	1	4	0	4	13	3	1	4	4	4	1	0	1	18	44	1
73	1	2	43	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	22	2	2	2	2	2	2	12	3	2	2	2	2	2	2	2	17	51	2
74	1	1	53	0	0	0	4	0	4	0	0	0	0	8	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	4	0	4	13	1
75	1	2	42	0	2	0	4	0	1	0	0	0	0	7	0	1	0	1	0	0	2	1	0	0	0	0	0	0	0	1	10	1
76	1	3	40	3	3	3	1	1	1	1	3	3	4	23	3	4	4	1	3	2	17	3	1	1	2	1	3	3	3	17	57	2
77	1	2	46	0	0	0	3	0	1	0	2	1	1	8	1	2	1	0	1	2	7	0	2	2	2	1	0	2	1	10	25	1
78	1	3	37	0	0	0	2	0	2	0	0	0	2	6	0	0	0	0	0	2	2	2	0	0	0	0	0	0	0	2	10	1
79	1	3	46	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	22	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	2	2	16	50	2
80	1	2	44	1	0	0	4	0	0	1	2	2	0	10	4	0	0	0	2	1	7	2	0	0	1	1	0	1	0	5	22	1
81	1	2	46	0	0	0	1	0	1	0	0	1	0	3	1	2	0	0	1	0	4	1	0	1	0	0	1	0	1	4	11	1
82	1	2	46	1	0	0	2	0	1	0	0	0	0	4	0	1	1	1	0	1	4	0	0	0	1	1	0	0	0	2	10	1
83	1	3	47	0	0	0	2	2	0	0	2	1	1	8	0	2	1	0	2	1	6	1	1	1	0	0	0	1	0	4	18	1
84	1	2	46	2	0	0	4	0	0	0	0	0	0	6	0	0	2	0	0	0	2	1	0	0	0	0	0	0	0	1	9	1
85	1	1	45	0	0	0	4	0	1	0	2	1	1	9	0	1	0	1	1	1	4	1	0	0	0	0	0	0	1	2	15	1
86	1	3	45	2	1	1	3	0	4	2	2	2	2	19	0	2	2	3	2	2	11	2	1	0	0	2	2	2	2	11	41	1
87	1	1	46	0	1	0	4	2	2	1	0	0	0	10	0	2	2	2	0	1	7	3	0	1	1	2	1	2	0	10	27	1